

7

**LA IGUALDAD
DE GÉNERO EN LA
EMPRESA GALLEGA**



“La igualdad entre los géneros no es solo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible.”

(Asamblea General de Naciones Unidas, 2015)

07. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EMPRESA GALLEGA

7.1. Igualdad de género: La tarea pendiente

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico, ético, moral y político, contemplado en casi todos los países del mundo, pero alcanzado en muy pocos. A pesar del reconocimiento en la mayoría de las legislaciones de cada país, de la gran transformación del papel que la mujer desarrolla en la sociedad actual y del trabajo llevado a cabo por los poderes públicos, la igualdad de género sigue siendo una tarea pendiente.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, propone 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), aspirando el quinto de ellos a lograr la igualdad de género y el empoderamiento femenino. La necesidad de este ODS se justifica en que las mujeres y las niñas representan el 50% de la población mundial y, por tanto, el 50% de su potencial. Debido a la actual desigualdad entre hombres y mujeres, este 50% se está desaprovechando, provocando una ralentización del progreso social. Tal y como propone Naciones Unidas, la igualdad de género es una tarea pendiente.

PwC ha publicado su índice *Women in Work* 2019 de clasificación de países según la integración de la mujer en el mercado laboral. Para la elaboración del índice, PwC valora cinco aspectos: la brecha salarial, la participación de la mujer en el mercado laboral, el desequilibrio de la participación de hombres y mujeres en el mismo, la tasa de paro femenino y la proporción de mujeres empleadas a tiempo completo. Con este índice se clasifican 33 países de la OCDE. Con datos de 2017, España aparece en el puesto 28 de esta clasificación, posición que ya ocupaba el año anterior (Figura 1). Es decir, no se ha mejorado nada, por lo que está claro que en España también la igualdad de género en el trabajo es una tarea pendiente.

Analizando los distintos componentes vinculados al ámbito laboral del índice 2015 de Igualdad de Género elaborado por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), se observa que España está por debajo de la media europea en las dimensiones vinculadas a las mujeres en el ámbito laboral, como son participación en el mercado laboral, segregación y calidad del trabajo, recursos financieros y situación económica. Otra dimensión de este índice, la del conocimiento, ofrece datos de lectura interesante. España está por encima de la media europea en cuanto al nivel académico de las mujeres y por debajo en su formación continua. Puede entenderse que las mujeres, altamente formadas y cualificadas, no son capaces de seguir con el proceso de formación que una vida profesional activa requiere. Por último, resulta relevante destacar la posición de España en cuanto al poder político de las mujeres, muy por encima de la media europea. Desde este ámbito, se ha venido promoviendo una participación activa de la mujer en la política, meta que parece haberse alcanzado, pero cuyo éxito no se ha contagiado a otras esferas. Por todo ello, insistimos, la igualdad de género en el trabajo es una tarea pendiente.

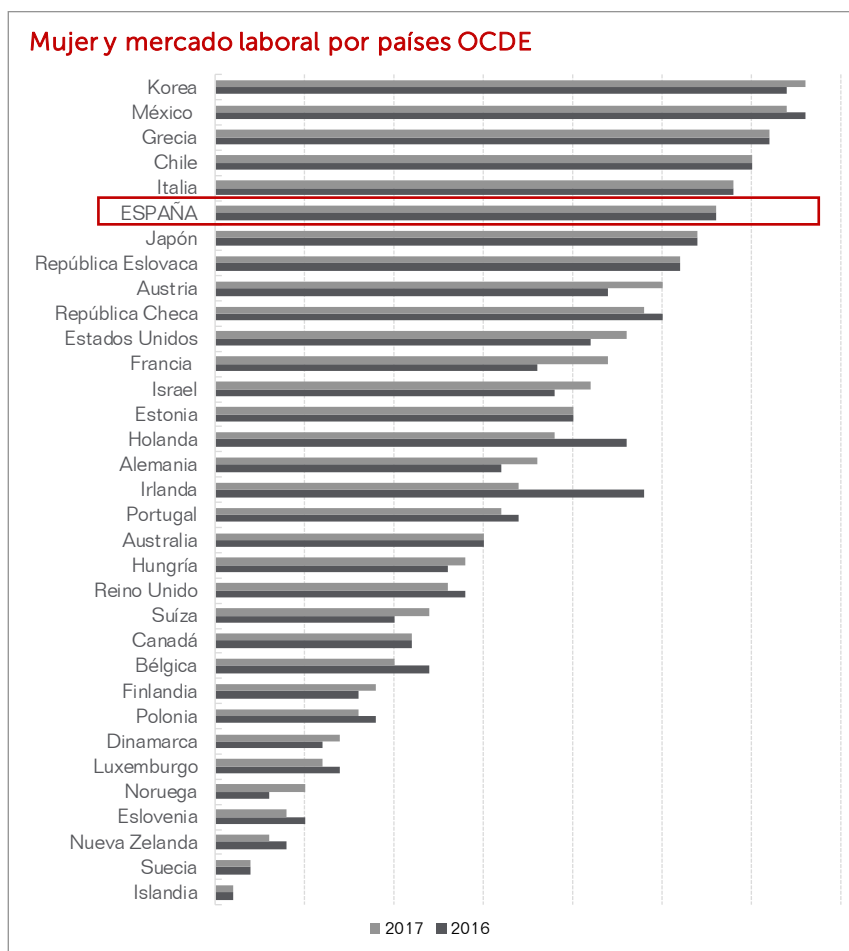


Figura 1. Fuente: Elaboración propia a partir de PwC (2019)

Es importante reconocer que la sociedad, en lo que al trabajo de las mujeres se refiere, ha evolucionado de forma significativa con una mayor presencia femenina en todos los ámbitos (económico, social, académico, político, cultural, etc.), y con una serie de circunstancias incuestionables: la barrera entre los tradicionalmente considerados trabajos masculinos y femeninos se va aproximando; el aumento, aunque a ritmo lento, del número de mujeres que ocupan cargos directivos, con poder y responsabilidades; la percepción creciente de las superiores habilidades y capacidades sociales de las mujeres; la constatación de que el nivel de formación de las mujeres sobrepasa el de los hombres (OIT, 2019). En este sentido, McKinsey (2018) determina que la demanda de personal con habilidades cognitivas, sociales y emocionales, que con mayor frecuencia tienen las mujeres (Cran, 2018) está creciendo tanto como la de habilidades que con mayor frecuencia se identifican en los hombres (tecnológicas).

A pesar de la gran transformación de la sociedad en este sentido, los datos de género aún reflejan diferencias entre hombres y mujeres, que se van acentuando a medida que se asciende hacia posiciones de poder y capacidad de decisión. Para Cepeda (2019), la discriminación laboral por género persiste, sobre todo en salario y en conciliación. Esta situación se refleja en que las mujeres tienen más contratos temporales, mayor número de contratos de jornada reducida, promocionan internamente con mayor dificultad, están con menor frecuencia representadas en las cúpulas de poder y, en definitiva, tienen mayores dificultades en el desarrollo de su carrera profesional. Como valora Calviño (2019), alcanzar la igualdad de género en el trabajo es fundamental.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019), en su informe sobre el papel de las mujeres en la gestión empresarial, reafirma los resultados de trabajos previos, en el sentido de que la mayor participación de las mujeres, desde un punto de vista estrictamente económico-empresarial, mejoraría la rentabilidad (entre el 5% y el 20%) y la productividad; y, desde un punto de vista socio-empresarial y de cultura de empresa, la gestión por parte de las mujeres atrae y retiene el talento, mejora la reputación empresarial y genera actitudes innovadoras y aperturistas.

PwC (2019) calcula que, de alcanzarse en todos los países de la OCDE el nivel de empleo femenino de Islandia o Suecia, primeros en el ranking de empleo femenino de este organismo, el PIB de estos países podría incrementarse en más de 6 trillones de dólares. Además, este informe indica que los países con tasas de empleo femenino bajas

serían precisamente los que percibirían en mayor proporción este incremento, que se estima en el 30% en países como Grecia, México o Italia.

Los informes comentados presentan un horizonte optimista, en el que se reconoce la participación de la mujer en el ámbito laboral en iguales condiciones que los hombres, como una cuestión no solo jurídica, ética, moral y política, sino como una cuestión *win-win*, a la que podríamos añadir otro *win*: ganan ellas, ganan ellos, gana la sociedad. Este optimismo no alcanza los mismos niveles en todos los países. En el caso de España en general y de Galicia en particular, parece que esta corriente de aire fresco aún no ha cruzado completamente el país.

Consideramos necesario completar esta introducción recordando el concepto de igualdad sobre el que se basa este informe, puesto que se trata de una noción compleja que puede ser observada, analizada y evaluada desde diferentes perspectivas.

La UNESCO define la igualdad de género como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres. No significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron”. En España, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres tiene por objeto promover “el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”. Sobre la base de estas definiciones, se considera que la Igualdad de género en el trabajo es la igualdad de oportunidades, derechos y responsabilidades entre los hombres y las mujeres que forman parte del personal de una organización. Esa igualdad se refleja en una representación proporcional de hombres y mujeres en todas las estructuras, jerarquías y niveles de la empresa. Una organización en la que solo trabajen mujeres es tan poco igualitaria como aquella en la que solo trabajen hombres.

Para finalizar, indicar que el análisis de la igualdad de género en el trabajo, con capítulo propio dentro del informe ARDÁN, comenzó en 2018. Por tanto, no se pueden observar tendencias al analizar los datos de 2019, aunque sí pueden deducirse aspectos que han podido mejorar o empeorar respecto al año anterior.

7.2. Igualdad de género en las empresas gallegas

Por segundo año consecutivo, se presenta el informe de resultados sobre la igualdad de género en las empresas gallegas, elaborado a partir de una encuesta dirigida a compañías que forman parte de la base de datos ARDÁN. Igual que en el informe del año anterior, se ofrece información objetiva, relativa a la realidad de la empresa, y subjetiva, relacionada con la percepción de la persona que contesta, para el análisis, la reflexión y el debate sobre la igualdad de género en el trabajo. Asimismo, los datos recogidos han servido para medir mediante herramientas específicas (ratio gamma e índice IG) la situación de igualdad de género en las empresas, tanto a nivel global, como individual.

7.2.1. Metodología

El cuestionario diseñado para la recogida de datos fue enviado a las empresas de ARDÁN que tenían como mínimo 10 empleados. En él se plantean cinco bloques de preguntas, a través de las cuales se recoge información sobre la percepción de la persona que contesta la encuesta; la distribución entre hombres y mujeres por departamentos, puestos jerárquicos y tipo de contrato; la distribución entre hombres y mujeres en cuanto a retribuciones percibidas; la distribución entre hombres y mujeres de las actuaciones llevadas a cabo por la empresa en materia de igualdad; y, por último, información detallada sobre las políticas de igualdad en el trabajo. Respecto a este último apartado, este año se ha ampliado el cuestionario para identificar a las empresas que han realizado un diagnóstico de la situación, han elaborado planes (formales o informales), hacen un seguimiento de los mismos y toman medidas correctoras, si es el caso. Es importante destacar que también se han incluido preguntas abiertas, con el fin de ayudar a interpretar con más precisión las respuestas recibidas. Asimismo, se han añadido preguntas que permitirán profundizar en el análisis del comportamiento de los hombres y las mujeres en las empresas, como es el caso del absentismo laboral. En la Tabla 1 se recoge una síntesis del contenido del cuestionario.

Contenido del cuestionario	
Encuesta ARDÁN de igualdad de género en el trabajo, 2019	
Datos del encuestado y percepción	Género y edad de la persona encuestada
	Género y edad del principal cargo directivo de la empresa
	Grado de igualdad en el trabajo percibido
	Considera la igualdad un factor de satisfacción laboral
	Considera la igualdad una responsabilidad social de la empresa
Igualdad por funciones	Existe desequilibrio en su empresa. Causas
	Distribución de la plantilla por género, en los distintos departamentos, por nivel jerárquico y por tipo de contrato
	Tipo de sector en función de la proporción de hombres y mujeres
	Distribución por género del absentismo, distinguiendo sus causas
Igualdad por retribuciones	Distribución de la plantilla por género, para cada tramo salarial, diferenciando los contratos a tiempo completo y a tiempo parcial
Igualdad por actuaciones	Distribución por género de las actuaciones en materia de igualdad en el trabajo
Igualdad por políticas	Políticas de igualdad establecidas y fase de desarrollo
	Tipo de jornada por departamentos
	Posibilidad de elección del tipo de jornada
	Opinión sobre la importancia que el personal de la empresa otorga a las políticas de igualdad en el trabajo
	Opinión sobre la importancia que la alta dirección de la empresa otorga a las políticas de igualdad en el trabajo
	Opinión sobre si la igualdad de género tiene una influencia positiva en la empresa

Tabla 1. Fuente: elaboración propia

La población objetivo está formada por 6.048 empresas registradas en la base de datos ARDÁN con más de 10 personas empleadas (información relativa a 2017). Se recibieron 439 respuestas de las que se eliminaron 46 debido a que tenían menos de 10 empleados en el año de estudio, o bien porque los datos no estaban completos o no eran correctos. Por lo tanto, la muestra final está compuesta por 393 empresas con las que se pretende extraer conclusiones sobre la población objetivo asumiendo la probabilidad de error de $\pm 4,8\%$. La información de la ficha técnica se recoge en la Tabla 2.

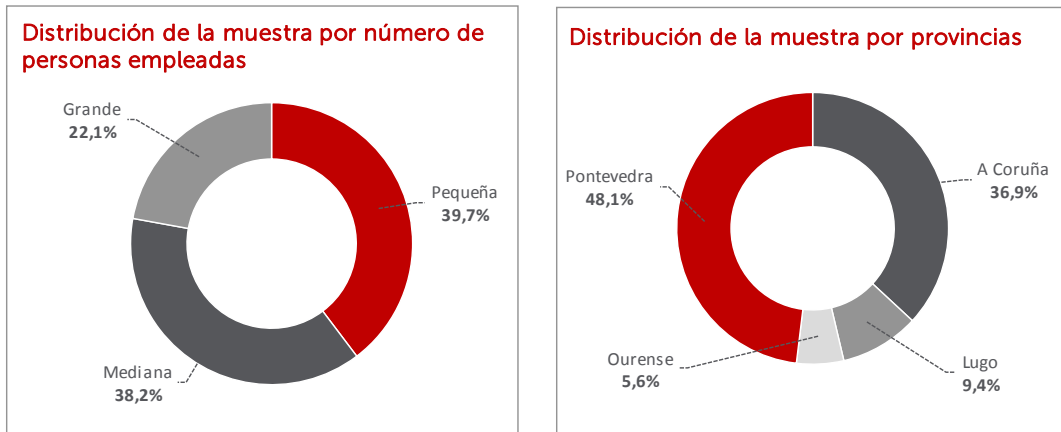
Ficha técnica	
Encuesta ARDÁN de igualdad de género en el trabajo, 2019	
Universo	Base de Datos ARDÁN: 6.048 empresas con más de 10 personas empleadas
Tamaño de la muestra	393 empresas
Fechas de realización	Abril-mayo 2019
Muestreo	Aleatorio
Nivel de confianza	Nivel de confianza del 95% y error $\pm 4,8\%$
Tipo de encuesta	Electrónica (vía correo electrónico)
Supervisión y procesamiento	Servicios Avanzados de la Zona Franca de Vigo
Resultados e informe	Universidad de Vigo (Cátedra ARDÁN)

Tabla 2. Fuente: elaboración propia

El análisis de los datos, tanto a nivel global como de manera individualizada para cada empresa, puede ayudar a entender mejor la situación actual de las empresas gallegas en materia de igualdad en el trabajo.

7.2.2. Características de la muestra

Como es previsible, dadas las características del tejido industrial gallego, la mayoría de las empresas de la muestra son pequeñas y medianas, criterio definido en función del número de personas empleadas. Como puede observarse en la Figura 2, el 39,7% de la muestra está compuesto por pequeñas empresas (de 10 a 20 personas empleadas, ambos incluidos en el rango); el 38,2% son medianas (con más de 20 pero no más de 50) y el 22,1% son grandes (50 o más empleados). Como se observa en la Figura 3, la mayoría de las empresas que han respondido la encuesta son empresas de Pontevedra (48,1%) y A Coruña (36,9%).



Figuras 2 y 3. Fuente: elaboración propia

De acuerdo con la clasificación del sistema productivo sectorial, en adelante SPS, el más representado es el de la Construcción (18,3%), seguido de Servicios profesionales (11,7%). Naval (1,3%) así como Rocas y minerales (1,5%), son los de menor representación según se muestra en la Figura 4. Con carácter general, la distribución por SPS de la muestra está en consonancia con la distribución por SPS de la población objetivo.



Figura 4. Fuente: elaboración propia

Una cuestión que debe tenerse en cuenta a la hora de analizar posibles desequilibrios de género en las empresas es el hecho de que hay sectores en los que, tradicionalmente, predomina uno de los dos géneros. Se produce así una aceptación de roles por parte de la sociedad que puede dificultar el acceso de las mujeres al mercado laboral en determinados sectores o para determinados puestos de trabajo (Sparreboom, 2014). A esta cuestión, el 74,1% de las personas que responden a la encuesta considera que el sector en el que opera su empresa es masculinizado; el 9,9%, que es feminizado y el 16% considera que trabaja en un sector neutro (Figura 5). Respecto a la muestra del año anterior, hay mayor presencia de empresas masculinizadas y menor presencia de empresas en sectores feminizados.

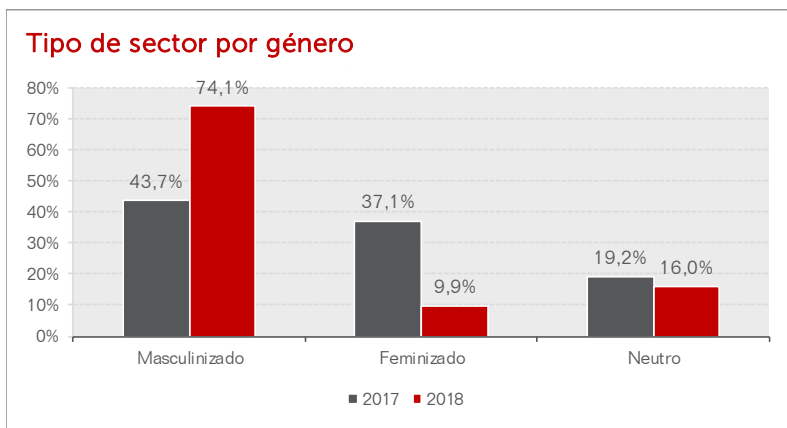


Figura 5. Fuente: elaboración propia

En la Tabla 3 se desglosa para cada SPS el tipo de sector (masculinizado, feminizado o neutro). Los principales sectores considerados masculinizados son Rocas y minerales (100%), Construcción (94,4%), Logística y transporte (93,1%), Automoción y equipo (92,9%), Maquinaria y equipo (92,9%) e Industria auxiliar (91,7%). Únicamente el sector Salud y asistencia social se atribuye el perfil de sector altamente feminizado (88,9%).

SPS	Masculinizado		Feminizado		Neutro		TOTAL N
	N	%	N	%	N	%	
Automoción y equipo	26	92,9	0	0	2	7,1	28
Construcción	68	94,4	0	0	4	5,6	72
Electricidad, energía y agua	4	36,4	0	0	7	63,6	12
Industria auxiliar	11	91,7	0	0	1	8,3	12
Logística y transporte	27	93,1	0	0	2	6,9	29
Maquinaria y equipo	26	92,9	0	0	2	7,1	28
Rocas y minerales	6	100	0	0	0	0	6
Salud y asistencia social	0	0	8	88,9	1	11,1	9
Textil y moda	1	10	5	50	4	40	10
Turismo, viajes y ocio	2	15,4	4	30,8	7	53,8	13
Otros	120	68,6	22	12,6	33	18,9	175
Total	291		39		63		393

Tabla 3. Fuente: elaboración propia

Teniendo en cuenta que algunas preguntas del cuestionario son de percepción, resulta relevante conocer el perfil de la persona encuestada en cuanto a género y edad (Tabla 4). El 54,7% de las personas que responden a la encuesta son mujeres. En cuanto a la edad, el 64,1% se encuentra en el tramo comprendido entre 36 y 50 años, el 18,8 % tiene más de 50 años y el 17,1% restante no supera los 36 años de edad.

		Persona que responde		Principal cargo directivo	
		N	%	N	%
Género	Hombre	178	45,3	341	86,8
	Mujer	215	54,7	52	13,2
	Total	393	100	393	100
Edad	Hasta 35	67	17,1	6	1,5
	Entre 36 y 50	252	64,1	182	46,3
	Mayor de 50	74	18,8	205	52,2
	Total	393	100	393	100

Tabla 4. Fuente: elaboración propia

Como novedad, respecto al informe del año anterior, se han recogido también el género y la edad del principal cargo directivo de las empresas que componen la muestra, como principal responsable de las decisiones que pueden afectar a la igualdad o desigualdad de género en las mismas (Tabla 4). Cabe destacar el elevado porcentaje de hombres ocupando el principal cargo directivo de la empresa (86,8%) frente a las mujeres. Con respecto a la edad, la mayoría se concentra en el tramo de más de 50 años (52,2%), seguido del tramo de 36 a 50 años (46,3%).

7.2.3. ¿Cómo se percibe la igualdad en el trabajo?

La consideración de la igualdad de género como un factor de satisfacción laboral alcanza un valor medio de 6,2 sobre 7, siendo mayor que la igualdad percibida en la empresa, que es de 5,7 (Tabla 5). Este resultado es consistente con el obtenido en el año anterior y confirma la existencia de una pequeña brecha entre la importancia que se otorga a la igualdad y el nivel de igualdad percibido.

Percepción global sobre la igualdad		
Concepto	MEDIA	
	2018	2017
Grado de igualdad que se percibe en la empresa	5,7	5,6
Igualdad como factor de satisfacción laboral	6,2	6,2

Tabla 5. Fuente: elaboración propia

En un análisis estadístico de asociaciones se observa que el grado de igualdad percibido se ve afectado por el SPS y por el hecho de que la empresa pertenezca a un sector masculinizado, siendo precisamente menor la percepción en empresas de este tipo de sector. La apreciación de la igualdad en el trabajo como un factor de satisfacción laboral se ve afectada por el género de la persona que responde a la encuesta. Se confirma que la percepción de las mujeres en cuanto a la igualdad como factor de satisfacción en el trabajo es mayor que la de los hombres, igual que en el informe del año anterior. Esto indica que los posibles problemas de desigualdad tienen una mayor importancia o repercusión en las mujeres que en los hombres y que los roles de género asociados a determinados sectores continúan siendo un factor determinante en la manera en la que se percibe la igualdad internamente.

Factores que afectan a la percepción de la igualdad					
Concepto	Empresa			Persona que responde	
	SPS	Masc.	Tamaño	Género	Edad
Grado de igualdad que se percibe en la empresa	**	***			
Igualdad como factor de satisfacción laboral				***	

Nota: *** Significativo al 99%, ** Significativo al 95%, * Significativo al 90%

Tabla 6. Fuente: elaboración propia

En cuanto al papel de la empresa en la igualdad en el trabajo, se observa un incremento en el porcentaje de personas encuestadas que considera que la igualdad laboral es una responsabilidad social de la empresa, pasando de 82,8% en 2017 a 93,6% en 2018 (Tabla 7). Se trata de una opinión generalizada, que no se ve afectada ni por las características de la empresa ni por las de las personas encuestadas. De esta forma, se podría considerar que, aunque la igualdad de género supone una responsabilidad compartida entre todos los agentes que forman parte de la sociedad, el papel de las empresas resulta vital, ya que tienen la capacidad de evitar la reproducción de estereotipos y romper "el círculo vicioso" que conduce a replicar comportamientos que dificultan el pleno desarrollo de las mujeres en el mercado laboral.

Responsabilidad de la empresa		
Concepto	Frecuencia (%)	
	2018	2017
Igualdad como responsabilidad social de la empresa	93,6	82,8

Tabla 7. Fuente: elaboración propia

Igual que en el informe de 2018, se observa que la opinión sobre la importancia otorgada por el personal a las políticas y actuaciones de igualdad es inferior a la que se considera que otorga la alta dirección (Tabla 8). Esto puede explicarse por el hecho de que la alta dirección es responsable de estas políticas y actuaciones, por lo que debe reflejar un papel más activo que el resto del personal. Resulta muy positivo el hecho de que la percepción sobre la importancia otorgada, tanto por el personal como por la alta dirección, a este tipo de políticas y actuaciones haya aumentado respecto al año anterior. En línea con estos resultados, la consideración de que la igualdad de género tiene una influencia positiva en la empresa adquiere un valor medio de 5,6 sobre 7. Tal como ya se ha comentado, de acuerdo con el informe de la OIT (2019), la igualdad de género mejora el rendimiento organizativo a distintos niveles (rentabilidad, productividad, retención de talento, innovación y reputación ante los consumidores).

Percepción sobre la importancia de las políticas y actuaciones de igualdad

Concepto	MEDIA	
	2018	2017
Importancia otorgada por el personal	5,2	4,8
Importancia otorgada por la alta dirección	5,5	5,1
Influencia positiva de la igualdad	5,6	n.d.

Nota: n.d.: No disponible

Tabla 8. Fuente: elaboración propia

En la Tabla 9 se observan los factores que ejercen influencia sobre estas percepciones. En sectores masculinizados, las valoraciones otorgadas a las dos primeras cuestiones, importancia de las políticas y actuaciones de igualdad, son menores que en sectores no masculinizados. La influencia del género y de la edad de la persona que responde sobre la primera de las cuestiones es limitada, observando que las valoraciones más altas sobre la importancia otorgada por el personal se corresponden con mujeres o con personas de más de 50 años. Las mujeres son también las que perciben en mayor medida que la igualdad en el trabajo tiene una influencia positiva en la empresa. Sin embargo, en este caso, la mayor valoración es otorgada por las personas de menos de 36 años.

Factores que afectan a la importancia otorgada a las políticas y actuaciones

Concepto	Empresa			Persona que responde	
	SPS	Masc.	Tamaño	Género	Edad
Importancia otorgada por el personal		**		*	*
Importancia otorgada por la alta dirección		**			
Influencia positiva de la igualdad				*	***

Nota: *** Significativo al 99%, ** Significativo al 95%, * Significativo al 90%

Tabla 9. Fuente: elaboración propia

7.2.4. ¿Hay igualdad de género por departamentos y por nivel jerárquico?

Tomando el total del empleo en el conjunto de las empresas de la muestra, solo el 30,8% son mujeres, proporción muy inferior al porcentaje de ocupación de las mujeres que de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística alcanza el 45,5% para el conjunto de España en el 4º trimestre de 2018 (INE, 2019). Una circunstancia que explica el desequilibrio de género en la fuerza de trabajo es que, habitualmente, las mujeres asumen un mayor porcentaje del trabajo no remunerado, asociado al cuidado de hijos o mayores (OIT, 2019). También se suele alegar como justificación el coste que para las empresas tienen las bajas de maternidad/paternidad que afectan en mayor medida a mujeres que a hombres. Sin embargo, como se aprecia en la Figura 6, de acuerdo con los datos recogidos en la encuesta, las bajas por maternidad/paternidad no son el factor más relevante, teniendo más importancia las bajas por enfermedad, en las que se observa que, por término medio, los hombres se ausentan más días que las mujeres por esta razón.

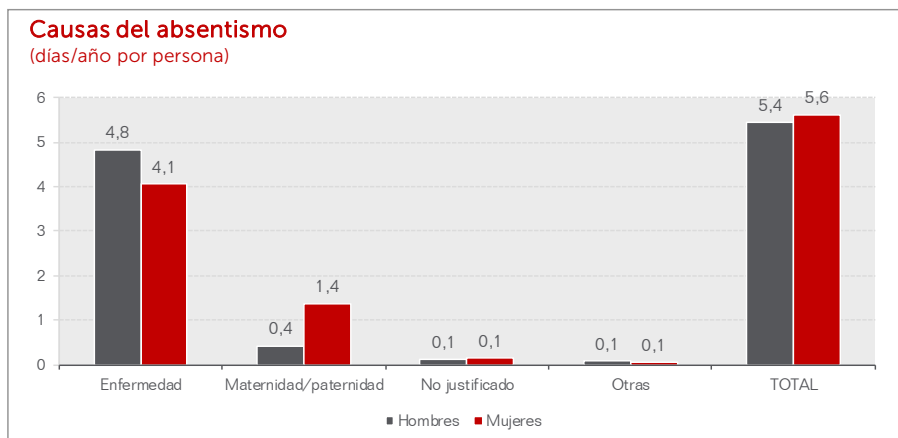


Figura 6. Fuente: elaboración propia

El conocimiento de la distribución de hombres y mujeres entre los distintos departamentos y niveles jerárquicos ofrece información para el análisis de los desequilibrios por razón de género en el ámbito laboral. El porcentaje promedio de hombres (69,2%) y de mujeres (30,8%) no se mantiene constante en los distintos departamentos de la empresa. Esto es lo que se denomina segregación horizontal. En la Figura 7 se observa que, en los departamentos de Producción, I+D+i, Comercial y marketing, así como en el denominado Otros (entre los que se incluyen departamentos técnicos, dirección/gestión, mantenimiento y logística), el número de hombres supera al de mujeres con unas proporciones similares a las de la plantilla total. Tanto en el departamento Económico-financiero como en el de Recursos humanos, los porcentajes están muy equilibrados. Solo en el departamento Administrativo se observa una mayor representación de mujeres, invirtiendo prácticamente los porcentajes con respecto a la plantilla total.

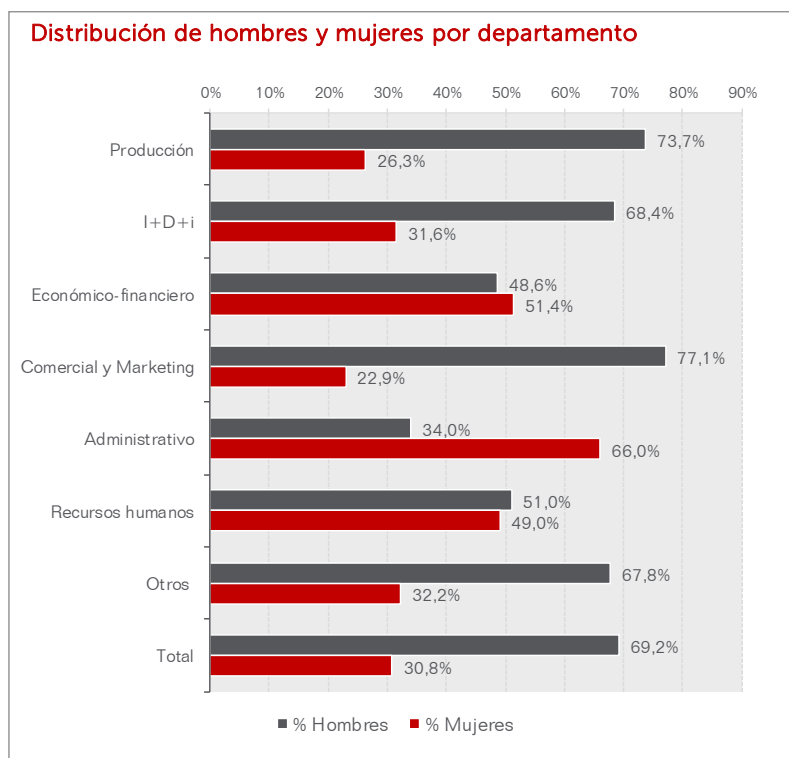


Figura 7. Fuente: elaboración propia

De todos los departamentos, el más representativo es el de producción, ya que concentra al 67,9% de la plantilla (Figura 8). Por ello, las desigualdades en esta área tienen más relevancia en el cómputo global.

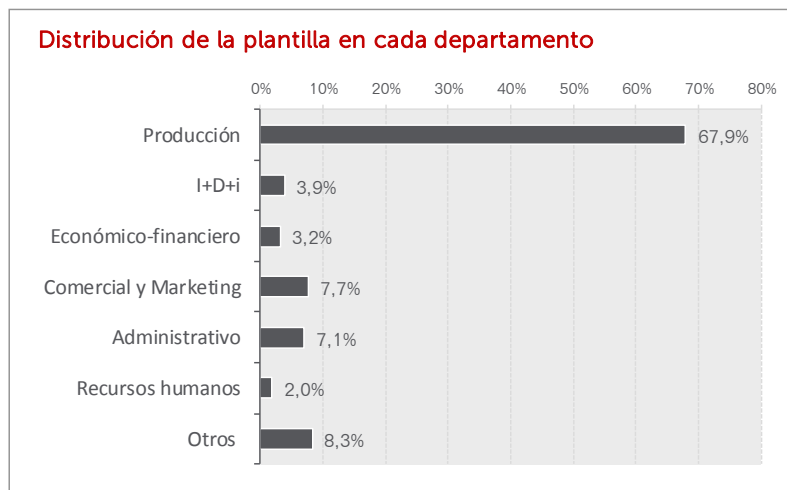


Figura 8. Fuente: elaboración propia

En relación con el nivel jerárquico, el porcentaje de mujeres se alinea con la proporción media de hombres y mujeres para el total de la plantilla (69,2% de hombres y 30,8% de mujeres), excepto en el nivel del equipo directivo, en el que el porcentaje de hombres (75,6%) es superior, como puede observarse en la Figura 9. Estos resultados confirman la existencia de una segregación vertical (OIT, 2019) que dificulta el acceso de las mujeres conforme se avanza en nivel jerárquico. Tanto la segregación vertical como la horizontal condicionan la existencia de diferencias en el estatus, prestigio, condiciones de trabajo, experiencia y salarios de hombres y mujeres (Burchell et al., 2014).

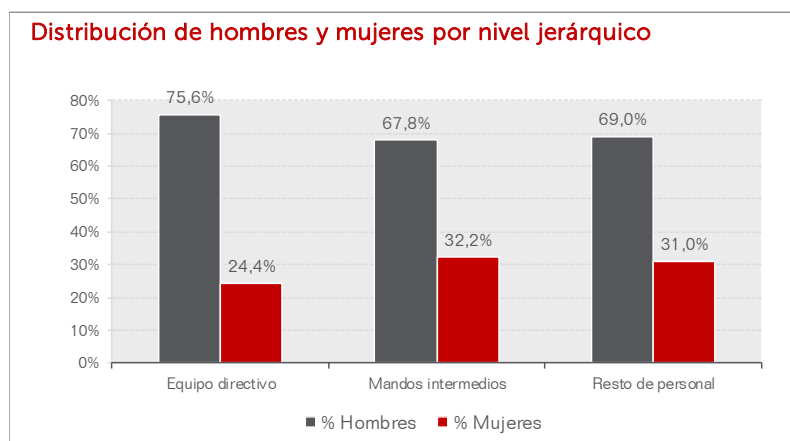


Figura 9. Fuente: elaboración propia

Estos datos constituyen la evidencia objetiva del desequilibrio, tanto a nivel de departamentos como a nivel jerárquico, que, adicionalmente, se ve apoyada por la percepción por parte de las personas que responden a la encuesta, ya que el 74,1% confirma su existencia. En la Figura 10 se recogen las principales razones aducidas para justificar la existencia de desequilibrios. Las características de la actividad de la empresa (60,3%), junto con el hecho de que solo se reciban candidaturas de un determinado género para los puestos de trabajo (39,0%), son las causas más recurrentes. Se observa la influencia de la tradición histórica y los roles de género en la masculinización (o feminización) de determinados sectores a través de respuestas como: *"por razones culturales"* (Automoción), *"habitual en el sector"* (Construcción), *"en el sector las personas con experiencia son mayoritariamente hombres"* (Logística y transporte), *"en nuestra empresa la mayoría son mujeres, como en el resto del sector limpieza"* (Servicios profesionales), *"para puestos de almacén se presentan mayoritariamente hombres. Las mujeres de la empresa estamos en oficina"* (Maquinaria y equipo). También se ofrecen razones relacionadas con el mercado laboral: *"porque se presentan más candidatos de un determinado género (hombres)"* (Maquinaria y equipo), *"en todos los años de mi cargo no he recibido un sólo currículum para el puesto de electricista o bobinador por parte de una mujer. Sólo los entregan hombres"* (Construcción), *"en el sector de las telecomunicaciones tenemos un importante reto respecto a la brecha de género, pues el número de licenciadas representa entre el 10 y el 15% de los titulados en ingenierías"* (Maquinaria y equipo), *"el porcentaje de hombres que estudian TIC es muy superior al de mujeres"* (Información y conocimiento), *"hay más candidatos con la formación y perfil necesario que candidatas, por la desigualdad existente en carreras STEM"* (Información y conocimiento). Aunque actualmente y, con carácter general, hay más mujeres que hombres con titulación universitaria, todavía las mujeres son minoría en las de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (el denominado sector STEM), de acuerdo con la OIT (2019). Por ello, sigue siendo necesario reforzar

la igualdad en la educación a todos los niveles, siendo esta última uno de los pilares en los que se sustenta cualquier sociedad y que todavía se encuentra condicionada por los roles de género.

Es evidente la existencia de factores externos a la empresa que condicionan los desequilibrios, no obstante, si se asumen, se reproducen comportamientos y, con ello, la propia empresa se hará responsable del desequilibrio al diseñar puestos de trabajo específicos para cada género, razón que ha sido señalada en un 2,4% de las encuestas. De una forma más explícita y sólo en una de las encuestas se afirma que los desequilibrios se deben a la política de la dirección (Construcción).



Figura 10. Fuente: elaboración propia

Tratando de entender mejor sus causas, se ha medido el desequilibrio como la relación entre la diferencia entre mujeres y hombres y el total de hombres y mujeres, para el total de la plantilla, para el departamento de producción, por ser el más representativo, y para puestos directivos, por ser el nivel jerárquico en el que hay mayor desequilibrio. En la Tabla 10 se observa que el desequilibrio total y el desequilibrio en el departamento de producción varía en función del SPS, y también por el tipo de sector, siendo mayor cuando se trata de sectores masculinizados. El tamaño de la empresa también afecta al desequilibrio, aunque solo en el departamento de producción. En este caso, el predominio de los hombres es mayor en las empresas más pequeñas, lo que podría explicarse porque el 77% de las empresas de sectores masculinizados son pequeñas y medianas. Además, las empresas de mayor tamaño, pueden estar sometidas a mayor presión social sobre su nivel de igualdad en el trabajo. Las diferencias en la plantilla total están muy asociadas al género del principal cargo directivo, siendo mucho mayor la presencia del género masculino cuando el principal puesto directivo es desempeñado por un hombre. En cuanto al desequilibrio en puestos directivos, está muy asociado tanto al género como a la edad del principal cargo directivo, siendo mayor el desequilibrio medio cuando tiene entre 36 y 50 años y muy bajo en las empresas gestionadas por los cargos directivos más jóvenes. Existe, por lo tanto, una señal de cambio en la mentalidad empresarial en lo que respecta a la igualdad de género en las nuevas generaciones. En lo que respecta al género, cabe destacar que el desequilibrio es mayor cuando el principal cargo directivo es un hombre y que, cuando se trata de una mujer, predomina el género femenino en el equipo directivo. Estos resultados son coincidentes con estudios previos (OIT, 2019), fortaleciendo la idea de que los factores culturales y los roles de género sociales suponen una barrera a la igualdad de género en el trabajo y que la presencia de mujeres en los equipos directivos favorece la reducción del desequilibrio.

Concepto	Empresa			Cargo directivo	
	SPS	Masc.	Tamaño	Género	Edad
Diferencia en plantilla total	***	***		***	
Diferencia en departamento de producción	***	***	***		
Diferencia en cargos directivos				***	***

Nota: *** Significativo al 99%, ** Significativo al 95%, * Significativo al 90%

Tabla 10. Fuente: elaboración propia

Entender las causas que inducen a los desequilibrios es el punto de partida necesario para avanzar en la propuesta de su reducción y eliminación. Se podría afirmar que son minoritarios los casos en los que el desequilibrio procede de condiciones internas de la empresa, siendo generalizada la opinión de que existen valores socioculturales asociados con el sector de actividad y con el tipo de trabajo que se desarrolla en la empresa. Los desequilibrios entre

hombres y mujeres son más acentuados en unos sectores que en otros, siendo necesario orientar sectorialmente las medidas de fomento de la igualdad. Por otro lado, es muy positiva la aparente percepción de que las nuevas generaciones de personal directivo tengan una actitud más proactiva ante los desequilibrios por razón de género en las empresas.

7.2.5. ¿Acceden hombres y mujeres al mismo tipo de contrato y/o remuneración?

El análisis de los datos de la distribución de la plantilla entre hombres y mujeres en función del tipo de contrato y de la remuneración salarial ofrece una imagen similar a la del informe del año anterior. Los porcentajes de hombres y mujeres en los contratos indefinidos y temporales se aproxima a la distribución de género total en la muestra (69,2% hombres y 30,8% mujeres), como se observa en la Figura 11. No obstante, estos porcentajes no se mantienen en cuanto a la finalización de contratos durante el ejercicio, siendo mujeres en el 48,9% de los casos y hombres en el 51,1%. Esta circunstancia indica una menor estabilidad laboral de las mujeres.

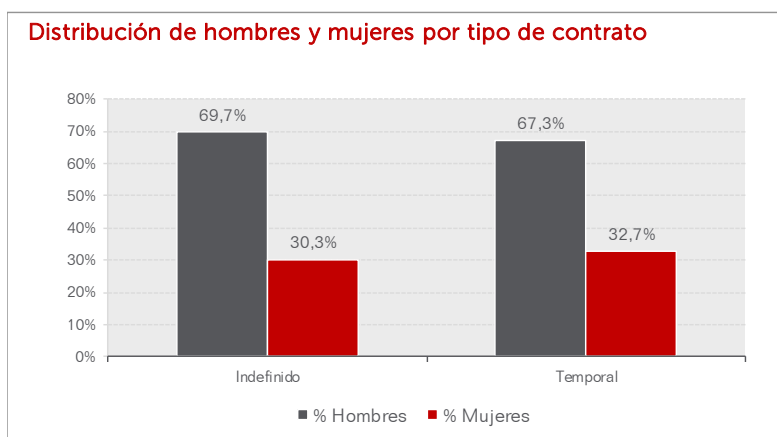


Figura 11. Fuente: elaboración propia

De manera similar al año anterior, la distribución de hombres y mujeres en contratos a tiempo completo (72,5% y 27,2%, respectivamente) es análoga a la distribución global de la plantilla. Sin embargo, en los contratos a tiempo parcial prácticamente se invierten los porcentajes. En cuanto al análisis de los tramos salariales, en el caso de los contratos a tiempo completo, puede apreciarse que el porcentaje de mujeres decrece a medida que los tramos salariales son de mayor retribución, mientras que el porcentaje de hombres va aumentando (Figura 12), situación que ya se había destacado en el informe del año anterior.

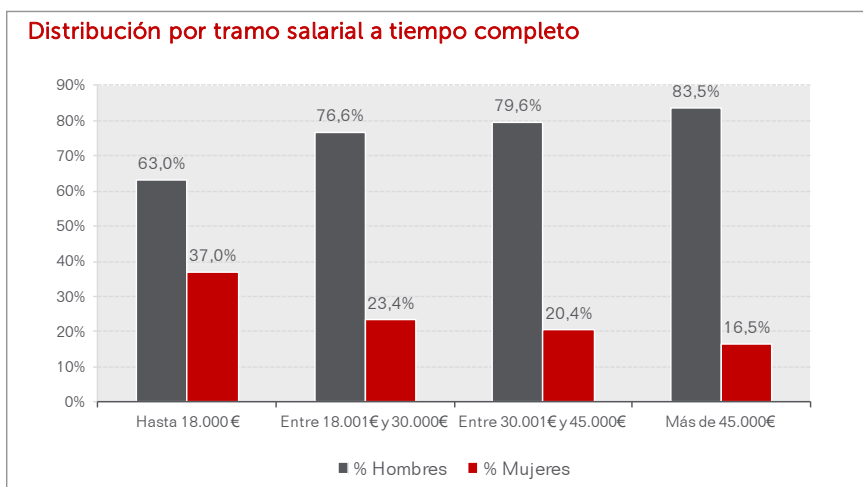


Figura 12. Fuente: elaboración propia

En lo que respecta a la jornada a tiempo parcial (Figura 13), la representación más elevada de las mujeres se encuentra en el tramo salarial inferior (hasta 18.000€), como ocurre con los contratos a tiempo completo, llegando incluso a invertirse la proporción hombres-mujeres del total de la plantilla. En el segundo tramo, se observa la mayor presencia

de hombres que de mujeres. Dado el escaso número de empleados a tiempo parcial en los dos tramos superiores se han agrupado, siendo, en cualquier caso, muy poco representativos. Cabe destacar que la distribución por género en la contratación a tiempo parcial dista mucho de la distribución media considerando el total de personas empleadas de la muestra. Mientras que la media de hombres de la empresa es el 69,2% y de mujeres el 30,8%, en los contratos a tiempo parcial el 37,7% son hombres y el 62,3% son mujeres.

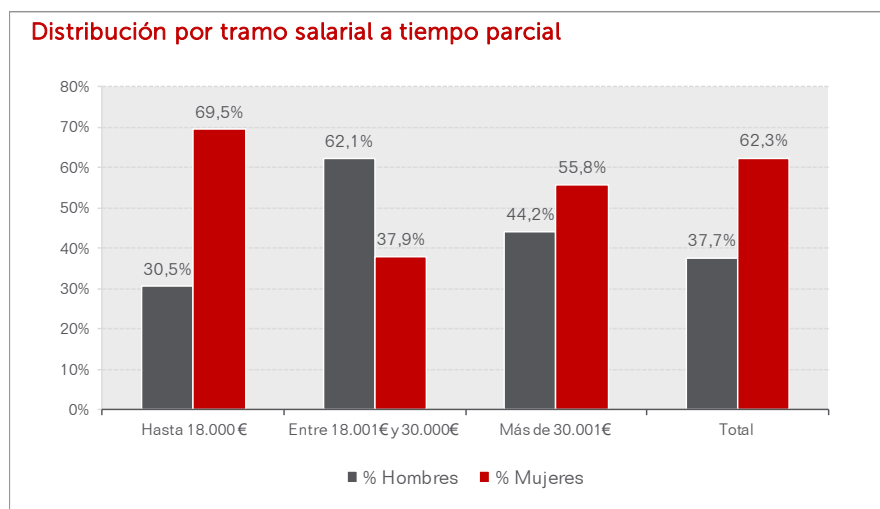


Figura 13. Fuente: elaboración propia

Los resultados del análisis de los posibles factores que afectan a la calidad de las contrataciones, medida a través del tipo de contrato y el tramo salarial de las personas contratadas a tiempo completo, se recogen en la Tabla 11. Se observa la clara influencia del sector de la empresa, tanto considerando la clasificación del SPS como atendiendo a la preponderancia de un género sobre otro, así como del género del principal cargo directivo. En los sectores masculinizados el desequilibrio en los tipos de contrato y en los tramos salariales es más elevado, predominando los hombres en cada uno de los conceptos analizados. Cabe destacar que, en los sectores no masculinizados, aunque los desequilibrios son menores, de media, la proporción de mujeres es mayor que la de hombres para cada tipo de contrato, así como para los tramos salariales bajo y medio. Por el contrario, a pesar de no ser sectores masculinizados, también se constata un predominio masculino en los tramos salariales altos. En lo que respecta al género del principal cargo directivo, cuando éste es un hombre se evidencia un mayor desequilibrio en las contrataciones de carácter indefinido, en los tramos salariales más altos y, en menor medida, en los tramos salariales más bajos. En las tres cuestiones existe un mayor porcentaje de hombres que de mujeres.

Asimismo, se corrobora que, en lo que respecta a los tramos salariales, el desequilibrio hacia el predominio de los hombres se vuelve más pronunciado a medida que el tramo aumenta, independientemente de las características de la empresa y del principal cargo directivo.

Desequilibrio en tipo de contrato y tramos salariales

Concepto	Empresa			Cargo directivo	
	SPS	Masc.	Tamaño	Género	Edad
Contrato temporal	***	***			
Contrato indefinido	***	***		***	
Tramo salarial bajo (tiempo completo)	***	***		*	
Tramo salarial medio (tiempo completo)	***	***			
Tramo salarial alto (tiempo completo)	*	***		***	

Nota: *** Significativo al 99%, ** Significativo al 95%, * Significativo al 90%

Tabla 11. Fuente: elaboración propia

7.2.6. ¿Cuál es el grado de compromiso de las empresas gallegas en materia de igualdad?

Como ya se ha comentado, aunque el problema de la desigualdad en el trabajo pueda tener un origen sociocultural, es muy importante que las empresas asuman su responsabilidad adoptando medidas activas para evitar la reproducción de estereotipos que limitan o dificultan el pleno desarrollo de las mujeres en el mercado laboral. En este apartado se analiza, en primer lugar, la existencia de actuaciones específicas relacionadas con la igualdad laboral y las posibles diferencias en el acceso a las mismas por parte de hombres y mujeres y, en segundo lugar, el grado de implantación de diferentes políticas en materia de igualdad.

Como se observa en la Figura 14, la distribución por género en las distintas actuaciones se mantiene próxima a la proporción media de hombres y de mujeres para el total de la muestra, (69,2% de hombres y 30,8% de mujeres) excepto en dos tipos de actuaciones en las que el peso de las mujeres es considerablemente mayor. Por un lado, las medidas que se pueden denominar de apoyo, como conciliación y permisos retribuidos, poniendo de manifiesto que las mujeres asumen en mayor medida que los hombres la responsabilidad del trabajo no retribuido correspondiente al cuidado de hijos y/o mayores a su cargo (OIT, 2019). Por otro lado, la proporción de mujeres también es mayor en lo que se refiere a las nuevas contrataciones y la implantación de sugerencias, medidas que pueden considerarse de reconocimiento laboral. Precisamente, el porcentaje de mujeres que acceden a estas medidas de reconocimiento es mayor que el del año anterior, lo que puede interpretarse como una señal positiva de cambio, especialmente si tenemos en cuenta que la composición de la muestra de este año difiere respecto a la del año anterior habiendo un mayor número de empresas masculinizadas y un menor número de feminizadas. Esta circunstancia sugiere una posible mejora en las condiciones del género femenino en lo que respecta a las oportunidades laborales y a su consideración dentro de la empresa.



Figura 14. Fuente: elaboración propia

En cuanto al establecimiento de políticas concretas en materia de igualdad en el trabajo, en la Tabla 12 se detalla el porcentaje de empresas que, para cada una de las principales políticas establecidas, realizan un diagnóstico, elaboran un plan (sea formal o informal), hacen seguimiento y toman medidas. La acción más frecuente es la toma de medidas en materia de conciliación de la vida familiar (31%) y las menos frecuentes están relacionadas con la toma de medidas en relación a la eliminación de la brecha salarial (13,7%), lo que resulta coherente con el desequilibrio por tramos salariales detectado en el apartado anterior. Se puede observar que el porcentaje de empresas que hace diagnóstico

de cualquiera de las políticas es mayor que el de las empresas que tienen algún tipo de plan, lo que refleja un esfuerzo por abordar estas políticas. En cualquier caso, se trata de porcentajes muy bajos si tenemos en cuenta que el 73% de las empresas de todo el mundo cuentan con algún tipo de políticas de igualdad (OIT, 2019). En este sentido, algunos países ya han introducido la obligación de incluir este tipo de políticas cuando se trata de empresas de un determinado tamaño, como es el caso de Islandia, Reino Unido o Canadá (OIT, 2019).

Desarrollo de políticas de igualdad en el trabajo

	Diagnóstico	Plan	Seguimiento	Toma medidas
Eliminación de la brecha salarial	25,7%	16,0%	21,1%	13,7%
Igualdad de oportunidades para cubrir puestos de responsabilidad	23,9%	20,1%	19,8%	17,8%
Prevención y sanción del acoso por razón de género	22,1%	19,6%	22,6%	14,5%
Conciliación de la vida familiar	21,4%	22,6%	20,9%	31,0%
Plan de igualdad de género	27,5%	19,1%	22,4%	16,3%

Tabla 12. Fuente: elaboración propia

Cabe destacar que del total de empresas que tienen algún plan (formal o informal) respecto a cualquiera de las políticas señaladas, solo en un porcentaje que oscila entre el 36,7% y el 42,7% se hace seguimiento y/o se toman medidas (Tabla 13), siendo éstas tareas fundamentales para garantizar la efectividad de las políticas.

Control y seguimiento de las políticas implantadas

POLÍTICAS	Tienen plan		Tienen plan y hacen seguimiento	
	N	%	N	% (sobre plan)
Brecha salarial	63	16,0%	26	41,3%
Igualdad de oportunidades	79	20,1%	29	36,7%
Acoso por razón de género	77	19,6%	31	40,3%
Conciliación	89	22,6%	38	42,7%
Plan de igualdad de género	75	19,1%	32	42,7%

Tabla 13. Fuente: elaboración propia

A la vista de esta información, se podría considerar que todavía hay espacio para que las empresas sigan mejorando su compromiso con las políticas de igualdad de género en el trabajo, siendo deseable que en los próximos años haya un mayor porcentaje de empresas que diagnostican su situación, elaboran planes y, sobre todo, realizan un seguimiento de los mismos y toman medidas en caso de ser necesario.

7.3. El coste de no igualdad

7.3.1. Metodología

En esta nueva edición del informe de igualdad, siguiendo la metodología ya aplicada en 2018, se calcula el coste de no igualdad para las mujeres. Con esta magnitud se quiere representar la pérdida o ganancia salarial adicional de las mujeres que trabajan en una empresa, calculada en relación al salario medio de dicha empresa. Es decir, a partir de la composición por género de la plantilla de una empresa, se calcula el coste de la no distribución equitativa, por tramos salariales, de las mujeres en dicha plantilla. Esta magnitud no analiza ni cuestiona la igualdad de género en una determinada organización, sino que establece la diferencia entre lo que tendría que ser la retribución a las mujeres de mantenerse su representatividad proporcional en todos los tramos salariales y la que realmente existe. El cálculo se realiza con salarios medios por tramos.

El coste de no igualdad se calcula en términos porcentuales y su correspondiente importe en dinero. Esta última magnitud ofrece una información de interés para evaluar la importancia económica que la no igualdad tiene para las mujeres. El coste de no igualdad negativo constata el deterioro salarial de las mujeres. Este cálculo no pretende ser la representación de la brecha salarial, concepto que requiere de otros procedimientos y herramientas para su determinación. La magnitud presentada en este informe debe observarse como una variable útil para el análisis de la igualdad de género en el trabajo y como una herramienta de gestión empresarial en pro de una equiparación estructural y salarial de hombres y mujeres.

Al igual que en el informe del año anterior, para el cálculo de estas magnitudes se ha seguido la metodología diseñada por Alonso-Villar y del Río (2017) para la cuantificación de la segregación laboral de un determinado grupo de población y las consecuencias económicas de dicha segregación. En nuestro caso, aplicamos esta metodología para cuantificar la no igualdad de las mujeres en el ámbito laboral y las consecuencias económicas de la misma. La estratificación social propuesta por Darity et al. (2015) para la investigación de la segregación básicamente por razas, se ha convertido en una metodología ampliamente utilizada en la actualidad (Hamilton and Darity, 2017; Williams, 2017; del Río and Alonso-Villar, 2018; Hoover et al., 2018; Ren, 2019; Sablan, 2019). Por ello, su aplicación al estudio de la segregación de un grupo de población por género, consecuencia de la pertenencia a ese estrato poblacional, en vez del análisis de los individuos, es metodológicamente válido.

A modo de recordatorio, se indica que el coste de no igualdad, en términos porcentuales y para cada empresa, se formula de la siguiente manera:

$$\text{Gamma} = \sum_j \left(\frac{m_j}{M} - \frac{t_j}{T} \right) \times \frac{w_j}{\bar{w}}$$

Donde:

m_j número de mujeres que trabajan en el tramo j

M número total de mujeres

t_j número de hombres y mujeres que trabajan en el tramo j

T número total de hombres y mujeres

w_j salario medio del tramo j

\bar{w} salario medio de la empresa

Para las mujeres de cada empresa, se calcula el porcentaje de ganancia (si es positivo) o pérdida (si es negativo) que tienen sobre el salario medio de esa empresa, al no estar representadas en los tramos salariales en la misma proporción que lo está en la plantilla total. Por ejemplo, una empresa que tenga un 40% de mujeres en su plantilla tendrá una gamma 0 si y solo si tiene ese mismo porcentaje de mujeres en todos los tramos salariales. Si esto no se cumple, tendrá una gamma negativa si el porcentaje de mujeres es mayor que el 40% en los tramos salariales más bajos. Por el contrario, si el porcentaje de mujeres en los tramos salariales más altos es superior al 40%, la gamma será positiva. Al convertir la gamma en términos monetarios para calcular el coste de no igualdad, se va a mantener el signo de la misma (ganancia si es positiva; pérdida si es negativa). Se calcula para cada empresa y expresa la magnitud que, por ahora, representa el problema de la no igualdad de género en el trabajo. Como en el informe 2018, el coste de no igualdad es el siguiente:

$$CNI = \text{Gamma} \times M \times \bar{w}$$

Donde, para cada empresa:

Gamma proporción de desigualdad

M número total de mujeres en la empresa

\bar{w} salario medio de la empresa

Mientras la gamma y el coste de no igualdad en unidades monetarias sean diferentes de cero de manera significativa, será necesario seguir poniendo el foco en cálculos como estos que aquí se presentan, para incrementar la conciencia sobre la importancia de un reparto equitativo entre hombres y mujeres en las estructuras empresariales.

7.3.2. Encuesta 2019: continúa la desigualdad salarial

A) Análisis previo

Como resulta obvio, aquellas empresas que solo tienen un género representado en su plantilla, han de ser omitidas en esta parte del trabajo. Este es el caso de 19 empresas de las 393 observaciones útiles recogidas. De estas 19, solo en una de ellas se debe a que no hay hombres en su plantilla, correspondiendo a un sector feminizado (Salud y asistencia social). Las 18 restantes, son empresas sin representación femenina, correspondiendo mayoritariamente a sectores masculinizados. La Tabla 14 resume las eliminaciones realizadas.

Empresas eliminadas			
Sector	Eliminadas	Carácter percibido	Causa
Salud y asistencia social	1	Feminizado	Sin hombres
Construcción	6	Masculinizado	Sin mujeres
Maquinaria y equipo	3	Masculinizado	Sin mujeres
Pesca	3	Masculinizado	Sin mujeres
Logística y transporte	2	Masculinizado	Sin mujeres
Rocas y minerales	1	Masculinizado	Sin mujeres
Información y conocimiento	1	Masculinizado	Sin mujeres
Automoción y equipo	1	Masculinizado	Sin mujeres
Madera y muebles	1	Masculinizado	Sin mujeres

Tabla 14. Fuente: elaboración propia

Estas eliminaciones confirman la percepción del carácter feminizado/masculinizado de algunos sectores productivos. Después de estas eliminaciones, el análisis del coste de no igualdad se realiza sobre 374 empresas.

B) Resultados 2019

La gamma media de las empresas que han respondido la encuesta en esta edición es de -6,15% y el coste de no igualdad es de -13.989,2€. En otras palabras, de media, las mujeres que trabajan en estas empresas sufren una pérdida en su retribución de un 6,15%. Traducida a términos monetarios, 13.989,2€ es el importe que, por término medio, pierden las mujeres en cada empresa por no estar representadas en los tramos salariales en la misma proporción que lo están en la plantilla total. Es decir, es la retribución no percibida al tener un peor posicionamiento en los tramos salariales de lo que les correspondería. Los resultados de la encuesta de 2019 ponen de manifiesto un deterioro respecto a los del año anterior, -5,3% y -9.750,7€, gamma y coste de no igualdad, respectivamente.

El alcance de la no igualdad se pone claramente de manifiesto si acumulamos los costes de no igualdad de las empresas de la muestra, analizando tanto los importes que corresponden a empresas en las que las mujeres están mejor posicionadas, gamma y coste de no igualdad positivos, como los correspondientes a las empresas en las que las mujeres están peor posicionadas, gamma y coste de no igualdad negativos. La Tabla 15 recoge estos valores.

Coste de no igualdad positivo - Mujeres mejor posicionadas			
Importe	1.959.096,5 €	Número de empresas	102 (27,3%)
Coste de no igualdad negativo - Mujeres peor posicionadas			
Importe	-7.191.044,6 €	Número de empresas	236 (63,1%)
Coste de no igualdad cero - Mujeres proporcionalmente posicionadas			
Importe	0,0 €	Número de empresas	36 (9,7%)
Coste de no igualdad neto			
Importe	-5.231.948,1 €	Número de empresas	374 (100%)

Tabla 15. Fuente: elaboración propia

La lectura de esta tabla nos indica que, del total de empresas de la muestra final, menos del 10% tienen una situación equilibrada, en la cual los hombres y las mujeres están proporcionalmente representados en los tramos salariales. Por ello, en esos casos, el coste de no igualdad es 0. Esta es la situación deseable, que refleja una situación de igualdad en retribuciones.

La Tabla 15 también recoge las posibles situaciones de desigualdad en términos monetarios. En primer lugar, 102 empresas, el 27,3% de la muestra final, tienen una mayor representación femenina en los tramos salariales más altos, calculándose el impacto económico de las retribuciones recibidas por encima de las que les corresponderían de existir una representación proporcional en 1.959.096,5€. En el extremo opuesto, se observa que en el 63,10%, 236 empresas, las mujeres están sobredimensionadas en los tramos salariales más bajos, originando una pérdida para todas las mujeres que trabajan en las empresas de la muestra de -7.191.044,6€. El coste neto total de no igualdad en las empresas de la muestra final es una pérdida para las mujeres de -5.231.948,1€. Este último cálculo no es comparable con el correspondiente al año anterior ya que depende del número de empresas que componen la muestra. Sin embargo, conviene recordar que en el año 2018, con una muestra de 285 empresas, el importe neto del coste de no igualdad fue de -2.778.953,4€. Comparando entonces 2018 y 2019, se observa que con un aumento de un 31,2% en el número de observaciones, se produce un aumento del 88,3% en el coste de no igualdad, en perjuicio de las mujeres. Se constata el deterioro en igualdad ya detectado.

Al analizar los valores máximos y mínimos de la gamma y del coste de no igualdad (Tabla 16), se vuelve a observar un deterioro, más o menos acentuado, en todos ellos: los valores negativos son mayores y los positivos son menores. Es curioso observar que la gamma máxima y mínima en 2019 se obtienen, en ambos casos, en empresas pequeñas, de la provincia de Pontevedra y de sectores percibidos como masculinizados. Ocurre algo similar con el coste de no igualdad máximo y mínimo de este año, al corresponder ambos a empresas en este caso de la provincia de A Coruña, de más de 50 personas empleadas y de sectores percibidos como masculinizados.

Valores máximos y mínimos de gamma y del coste de no igualdad

	Gamma		Coste de no igualdad	Sistema productivo sectorial	Tamaño	Provincia
	2018	2017				
Máxima	2018	82,3%	68.017,5	Pesca	Entre 10 y 20	Pontevedra
	2017	115,4%	45.000,0	Construcción	Entre 21 y 50	Lugo
Mínima	2018	-86,4%	-22.800,0	Logística y transporte	Entre 10 y 20	Pontevedra
	2017	-86,0%	-11.022,7	Construcción	Entre 21 y 50	A Coruña

	Coste de no igualdad		Gamma	Sistema productivo sectorial	Tamaño	Provincia
	2018	2017				
Máximo	2018	174.197,6	1,6%	Información y conocimiento	Más de 50	A Coruña
	2017	230.556,4	6,8%	Servicios profesionales	Más de 50	A Coruña
Mínimo	2018	-529.791,6	-13,4%	Pesca	Más de 50	A Coruña
	2017	-298.960,4	-18,4%	Logística y transporte	Más de 50	Pontevedra

Tabla 16. Fuente: elaboración propia

Resulta de interés analizar las frecuencias de las variables objeto de esta sección del informe. Respecto a la gamma, la Figura 15 pone de manifiesto el desequilibrio existente, con una mayor frecuencia en la parte negativa de la Figura, demostrando la peor situación de las mujeres. Este peor posicionamiento también se observa en la mediana, -4,2%, valor que ha empeorado respecto al año anterior, que era de -3,8%.

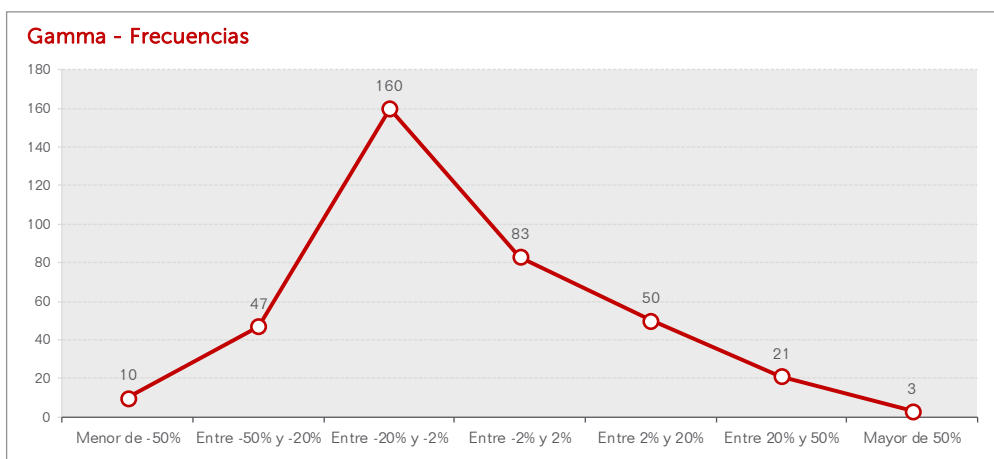


Figura 15. Fuente: elaboración propia

La representación de las frecuencias del coste de no igualdad (Figura 16) conduce a reflexiones similares. Aunque su descomposición en pequeños tramos no proyecta una figura similar, se puede observar una clara asimetría, con mayor peso de valores negativos, habiendo también empeorado la mediana respecto al año anterior: -4.465,3€ en 2019 y -3.857,1€ en 2018. Es decir, la mediana, que representa el eje de separación central de un grupo de datos, al hacerse más negativa de un año a otro, refleja el empeoramiento ya constatado.

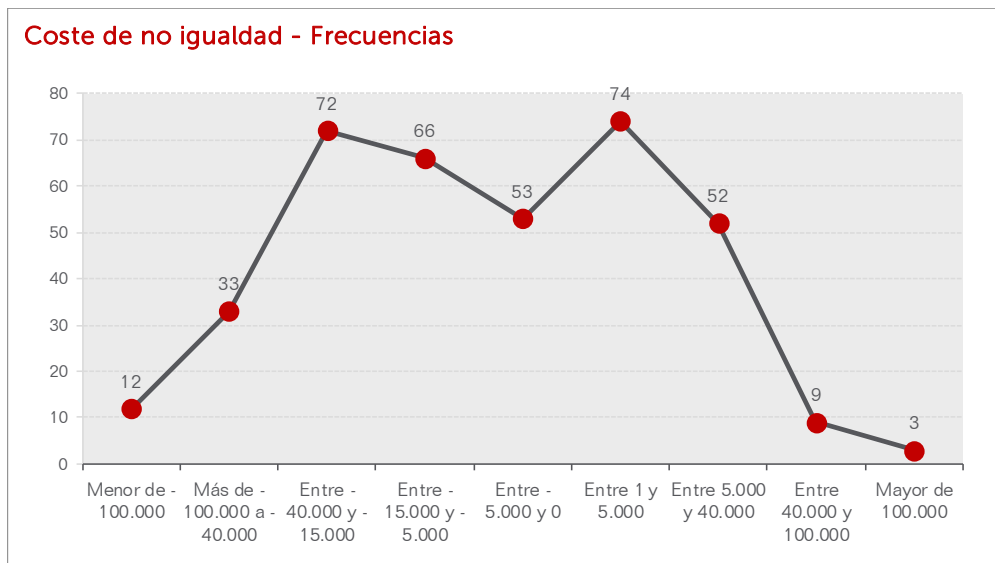
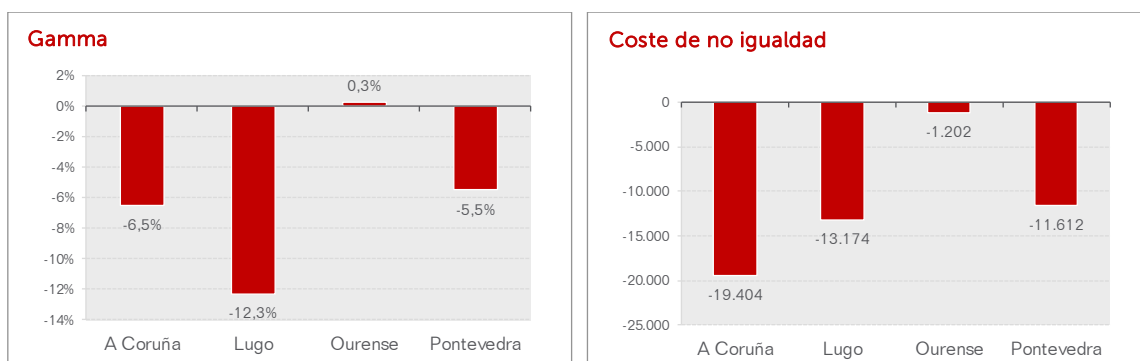


Figura 16. Fuente: elaboración propia

Por provincias, los resultados se presentan en la Tabla 17 y las Figuras 17 y 18, en las que se observa que ambas magnitudes tienen valores negativos, salvo Ourense, provincia con menos observaciones en el total de la muestra (20), de las cuales cinco empresas tienen unas gammas positivas de peso que explican ese pequeño valor medio positivo. Destacan los resultados en Lugo, con una pequeña representación en la encuesta, pero con una gamma media que se puede calificar como preocupante, acompañada de un coste salarial medio por empresa significativo.

Provincia	Gamma	Coste no igualdad	Número empresas
A Coruña	-6,5%	-19.404	134
Lugo	-12,3%	-13.174	34
Ourense	0,3%	-1.202	20
Pontevedra	-5,5%	-11.612	186

Tabla 17. Fuente: elaboración propia



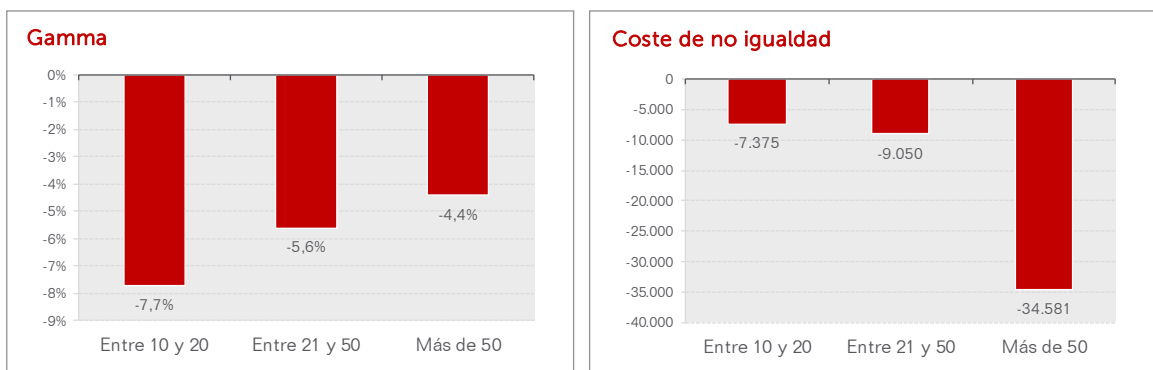
Figuras 17 y 18. Fuente: elaboración propia

Replicando un análisis similar por tamaño de empresa (Tabla 18 y Figuras 19 y 20), se observa que, para todos los tamaños, la gamma y el coste de no igualdad son negativos, es decir, las mujeres soportan un coste de no igualdad. A medida que el tamaño de la empresa aumenta, la gamma, que recordemos representa la pérdida salarial de cada mujer, per cápita, va disminuyendo. Se podría explicar esta evolución en la visibilidad de las empresas, que aumenta con el tamaño, siendo por ello más patente la desigualdad y tratando de evitarse. Por su propia naturaleza, el coste

de no igualdad aumenta a medida que aumenta el tamaño de las empresas, puesto que esta magnitud se calcula para la empresa, por lo cual, mayor tamaño implica mayor volumen de este coste.

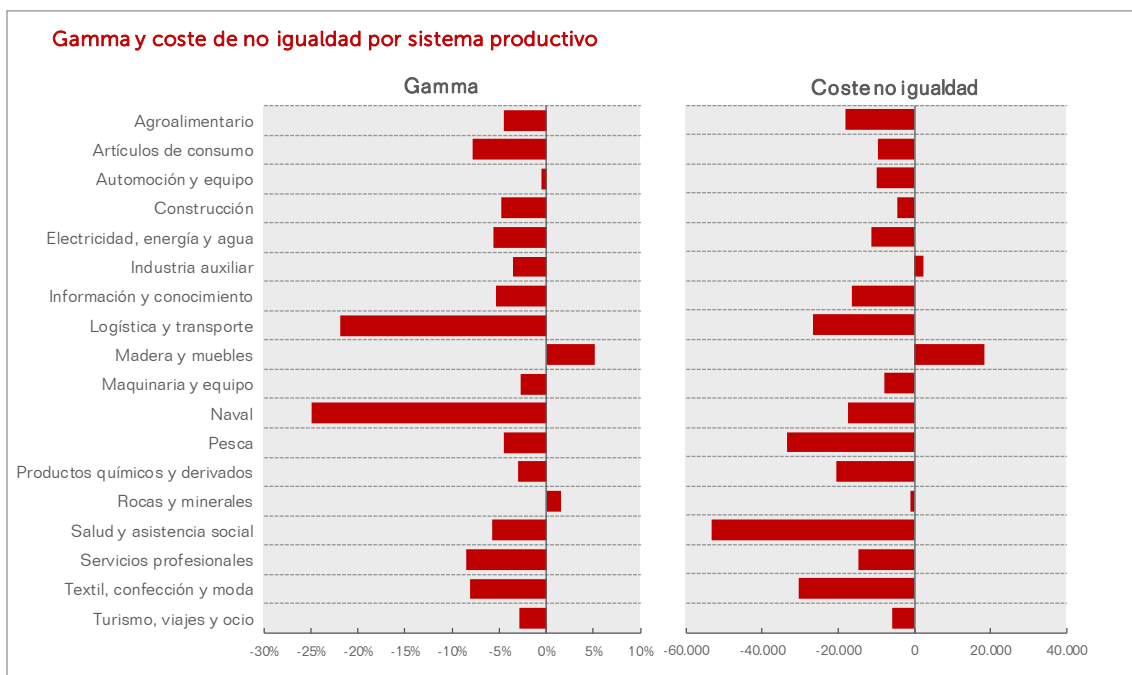
Tamaño plantilla 2018	Gamma	Coste no igualdad
Entre 10 y 20	-7,7%	-7.375
Entre 21 y 50	-5,6%	-9.050
Más de 50	-4,4%	-34.581

Tabla 18. Fuente: elaboración propia



Figuras 19 y 20. Fuente: elaboración propia

Las Figuras 21 y 22 reflejan los resultados de gamma y coste no igualdad medio por empresas para cada sistema productivo (SPS). Como puede observarse, son mayoritariamente negativos. Por ello, merecen mención las excepciones. Respecto a gamma, el sector de Madera y muebles y el de Rocas y minerales, tienen una gamma media por empresa de 5,2% y 1,5%, respectivamente. Es interesante destacar que el sector de Rocas y minerales, percibido como masculinizado, también en 2018 tuvo una gamma positiva. Destacan en negativo dos sectores claramente masculinizados: el sector Naval (-24,9%) y el de Logística y transporte (-21,9%). En general, los valores de la gamma media por sectores han empeorado, siguiendo la tendencia ya detectada para esta variable. Respecto al coste de no igualdad para las mujeres, por sectores, destacan en positivo Madera y muebles (18.424€) e Industria auxiliar (2.254,2€); en negativo, Salud y asistencia social (-53.202€), a pesar de su feminización, y Pesca (-33.570,5€), de carácter masculinizado.



Figuras 21 y 22. Fuente: elaboración propia

7.4. Índice de igualdad de género en el trabajo (IG)

“Lo que no se define no se puede medir. Lo que no se mide, no se puede mejorar. Lo que no se mejora, se degrada siempre”

Elegimos esta frase de W.T. Kelvin para destacar la importancia que tiene la medición en cualquier proceso de mejora continua que se pretenda iniciar. La empresa gallega no puede permanecer ajena al logro de la igualdad laboral entre los hombres y las mujeres que forman su capital humano. Por ello, resulta fundamental ofrecerle una herramienta de medición eficaz para conocer cuál es su situación de partida y medir sus progresos (o retrocesos) en materia de igualdad laboral.

Con este objetivo un grupo de investigadoras de la Universidad de Vigo crea, en 2018, a instancias del CZFV, el Índice de igualdad de género en el trabajo, denominado abreviadamente Índice IG. Ese mismo año se aplica a una muestra de 302 empresas pertenecientes a la base de datos ARDÁN. Los resultados obtenidos en esta experiencia pionera permitieron realizar una primera aproximación al nivel de igualdad laboral de la empresa gallega y aprender de la experiencia, afinando la metodología empleada para futuras ediciones.

7.4.1. Metodología

El Índice IG posibilita la medición de la igualdad laboral en una empresa, asignándole una puntuación que varía entre 0 (nivel mínimo) y 1.000 puntos (nivel máximo), a partir de las evidencias que muestra la empresa en igualdad de género. Para ello, se recaba la información empresarial relevante a través de un cuestionario diseñado, específicamente, para profundizar en igualdad laboral. Su contenido y resultados han sido comentados en el apartado 2.

El diseño del Índice IG parte de la definición de igualdad de género en el trabajo, como aquella situación en la que la empresa ofrece las mismas oportunidades, derechos y responsabilidades a los hombres y a las mujeres que forman parte de la organización. Una vez ha sido definida la realidad que se pretende medir, el paso siguiente es acotar su alcance, dimensionando la igualdad laboral en tres ámbitos principales, que van a ser objeto de estudio en la empresa:

- Funciones
- Retribuciones
- Actuaciones

Buscando un mayor nivel de detalle en la realidad empresarial, se analizan un conjunto de indicadores representativos de cada una de las dimensiones anteriores, procediendo a su comparación por género. En concreto, para medir la primera de las dimensiones identificadas, la igualdad por funciones, se eligen dos indicadores: presencia departamental y posición jerárquica. El primer indicador analiza cómo se distribuyen los hombres y las mujeres de la empresa en los distintos departamentos de la organización. El segundo indicador observa qué proporción de hombres y mujeres existe en la cúpula directiva de la empresa, en los mandos intermedios y en el resto de la plantilla.

Para concretar la segunda dimensión analizada, la igualdad por retribuciones, se seleccionan tres indicadores: calidad de la contratación, tramo salarial y tipo de jornada. En el primer caso se analiza qué proporción de hombres y mujeres están contratados de forma indefinida y temporal. El segundo indicador observa las diferencias de género que pueden existir en las distintas situaciones salariales de las personas empleadas, considerando un rango retributivo que varía desde menos de 7.200€ a más de 45.000€. Además, se considera un tercer indicador en esta dimensión retributiva: el número de hombres y mujeres de la empresa que trabajan a jornada completa y a jornada parcial.

Por último, la tercera dimensión de igualdad se analiza a través de diez actuaciones específicas que la empresa, en caso de realizarlas, debería ofrecer sin discriminación de género. En concreto, se contemplan las siguientes actuaciones: formación, promoción interna, sugerencias y propuestas, nuevas contrataciones, finalizaciones/rescisiones de contratos, conciliación, evaluación periódica del desempeño, permisos retribuidos, seguros y fondos de pensiones. En último término se deja una respuesta abierta, a través de la opción genérica "otras actuaciones", para que sea la propia empresa quien transmita cualquier iniciativa de mejora laboral que ofrece a las personas empleadas.

La Figura 23 muestra la información relevante para el cálculo del Índice de igualdad de género en el trabajo, que se resume en tres dimensiones y dieciséis indicadores de igualdad laboral.

DIMENSIONES ▼	INDICADORES ▼
Funciones	Presencia departamental Jerarquía
Retribuciones	Calidad de contratación Tramo salarial Tipo de jornada
Actuaciones	Formación Promoción interna Sugerencias y propuestas Nuevas contrataciones Finalizaciones/rescisiones de contratos Conciliación Evaluación periódica desempeño Permisos retribuidos Seguros de vida/médico Fondo de pensiones Otras actuaciones

Figura 23. Fuente: elaboración propia

El cálculo del Índice IG se basa, desde el punto de vista metodológico, en la aproximación normativa de Seth (2009), que fue aplicada por la ONU en el diseño del Índice de Desigualdad de Género entre países. El Índice IG diseñado se centra en la igualdad y se adapta al enfoque microeconómico propio del entorno empresarial.

Los distintos indicadores se van agregando en sus respectivas dimensiones para, a partir de ellas, ir precisando el análisis y prestar atención a determinadas parcelas de igualdad laboral que podrían exigir una actuación empresarial preferente. Por último, estas tres dimensiones se extraen en un único índice, el Índice IG, que sintetiza en una puntuación la situación de la empresa en igualdad laboral. Dicho índice condensa toda la información relevante suministrada por la empresa en una valoración única de naturaleza cuantitativa.

Es importante señalar que en el proceso sucesivo de agregación de indicadores en dimensiones y de dimensiones en un único índice, se han utilizado tres medidas distintas de tendencia central. La elección se basa en las propiedades de las medias, con el fin de ajustarlas lo más posible a los requerimientos de cada una de las etapas del cálculo. En concreto, se utiliza:

- Media geométrica, para agregar los indicadores de cada dimensión por género.
- Media armónica, para agregar los dos géneros en cada dimensión.
- Media ponderada, para agregar las tres dimensiones en un índice único que constituye el objetivo principal del estudio, el Índice IG.

Es importante resaltar que, en 2019, la agregación final de las tres dimensiones se realiza a través de una media ponderada, a diferencia de cómo se hizo en 2018, en el que utilizamos una media aritmética. Por tanto, en la edición de 2019 se procede a reformular el cálculo del Índice IG, tras haber constatado que el nivel de respuesta en la encuesta es mucho más volátil en el aspecto de actuaciones que en las restantes dimensiones; posiblemente, por tratarse de una información menos estandarizada y más difícil de recopilar por parte de las empresas encuestadas. Ante esta fragilidad informativa y con el fin de suavizar el efecto de esta dimensión en la agregación final, se opta por disminuir su peso, de forma que la igualdad en funciones y en retribuciones se convierten en las dimensiones

principales en el cálculo del Índice IG. Por esta razón, no resulta apropiada la comparación interanual del Indicador IG en los años 2018 y 2019.

En la Figura 24 se recoge, de forma sintética, el proceso de elaboración del IG en su versión revisada de 2019, así como las cinco etapas sucesivas que se siguen al realizar su cálculo.

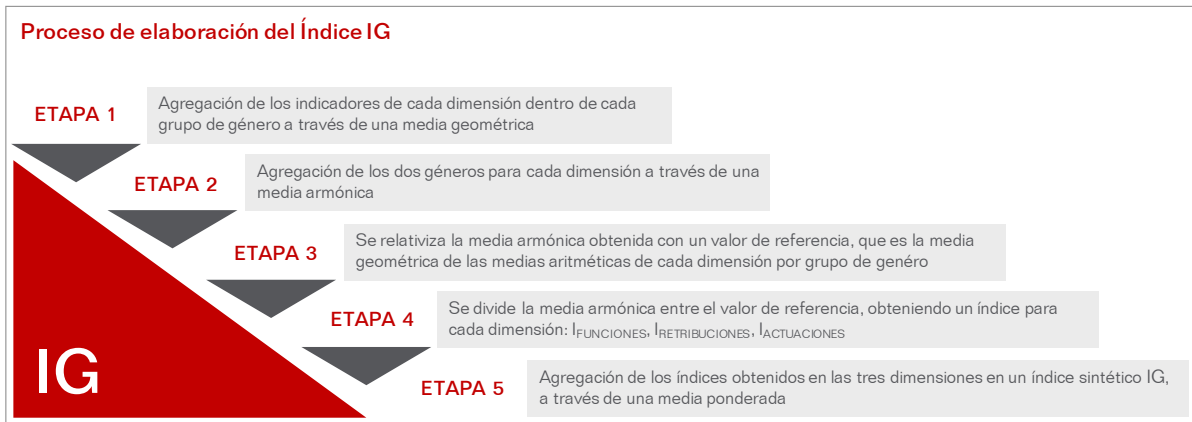


Figura 24. Fuente: elaboración propia

En suma, el Índice IG es una medida de igualdad laboral sencilla de interpretar y fácil de utilizar por parte de la empresa, que captura la igualdad entre géneros a partir de la información laboral que la propia empresa proporciona. Con esta información se obtiene una puntuación en igualdad, directamente comparable y cuyo límite se fija en 1.000 puntos, que se corresponde con la excelencia en igualdad de género en el trabajo, en función de los dieciséis indicadores considerados.

Además, su procedimiento de cálculo permite obtener tres índices previos que representan, cada uno de ellos, una determinada parcela de igualdad laboral. Posteriormente se agregan, de forma ponderada, hasta obtener el Índice IG de cada empresa, tal como muestra la Tabla 19.

Índices por dimensiones de igualdad		
EMPRESA	I _{FUNCIONES}	IG
	I _{RETRIBUCIONES}	
	I _{ACTUACIONES}	

Tabla 19. Fuente: elaboración propia

Por tanto, se trata de un instrumento de análisis empresarial, con el que identificar áreas potenciales de mejora en igualdad de género en el trabajo. No obstante, conviene indicar que, tal como se ha concebido, el Índice IG no valora el desempeño de la empresa en cada dimensión, sino el nivel de igualdad que presenta en cada una de ellas, destacando a las empresas que presentan una distribución sin sesgo de género en el conjunto de indicadores seleccionados.

7.4.2. Encuesta 2019: todavía mucho camino por recorrer

El Índice medio de igualdad de género en el trabajo de la empresa gallega en 2019 es 426 puntos y ha sido obtenido a partir de la información proporcionada por 393 de empresas de la base de datos ARDÁN. A partir de este resultado promedio, resulta obvio que la empresa gallega tiene un amplio margen de mejora en igualdad laboral.

En particular, si analizamos las tres dimensiones que configuran el Índice IG, tal como muestra la Tabla 20, se observa bastante homogeneidad entre la situación de igualdad en funciones, en retribuciones y en actuaciones, con una ligera superioridad de igualdad en actuaciones respecto a las dos restantes.

Índices de la empresa gallega por dimensiones de igualdad		
Empresa gallega	IFUNCIONES = 426 puntos	IG 421 puntos
	IRETRIBUCIONES = 430 puntos	
	I ACTUACIONES = 431 puntos	

Tabla 20. Fuente: elaboración propia

Además de estos datos promedio, parece oportuno analizar, con más detalle, cómo se han distribuido las puntuaciones en igualdad obtenidas por las empresas que han participado en el estudio. Para ello, en primer lugar, se han distinguido cuatro tramos sucesivos de igualdad laboral en función del Índice IG (primer tramo inferior a 200 puntos; segundo tramo entre 201 y 500 puntos; tercer tramo entre 501 y 799 puntos; y cuarto tramo a partir de 800 puntos). En segundo lugar, se ha observado qué porcentaje de empresas de la muestra se sitúa en cada tramo, calculando el Índice IG medio en cada uno de ellos. La Figura 25 resume los resultados obtenidos por las empresas gallegas que participaron en el estudio.

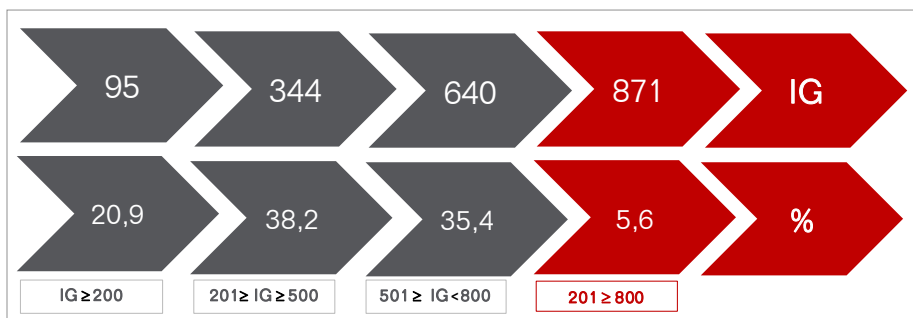


Figura 25. Fuente: elaboración propia

Como se puede observar, el tramo del Índice IG donde se sitúa el mayor porcentaje de empresas encuestadas (38,2%) es el que obtiene una puntuación en igualdad laboral entre 200 y 500 puntos. Conviene resaltar, además, que el porcentaje que representan las empresas con niveles inferiores a 200 puntos es significativo (20,9%), mientras que la cota de 800 puntos en igualdad es alcanzada solamente por el 5,6% de las empresas de la muestra.

Desde una perspectiva sectorial, el IG revela que, en 2019, las empresas de Turismo, viajes y ocio (624 puntos) son las mejor posicionadas en igualdad de género en el trabajo. Le siguen empresas que pertenecen al sector de Productos químicos y derivados (567 puntos) y Artículos de consumo (529 puntos). Como es lógico por la configuración de sus plantillas, aquellos sectores que presentan un sesgo de género masculino o femenino registran las puntuaciones más bajas: Rocas y minerales (302 puntos), Construcción (329 puntos), Naval (338), Salud y asistencia social (362 puntos) y Textil, confección y moda (374 puntos). Mención especial merece el sector de Automoción y equipo (428 puntos) que, pese a tener un perfil masculinizado, se sitúa en posiciones centrales en igualdad de género en el trabajo. La Figura 26 muestra las puntuaciones de los sectores productivos que se han contemplado en este informe.

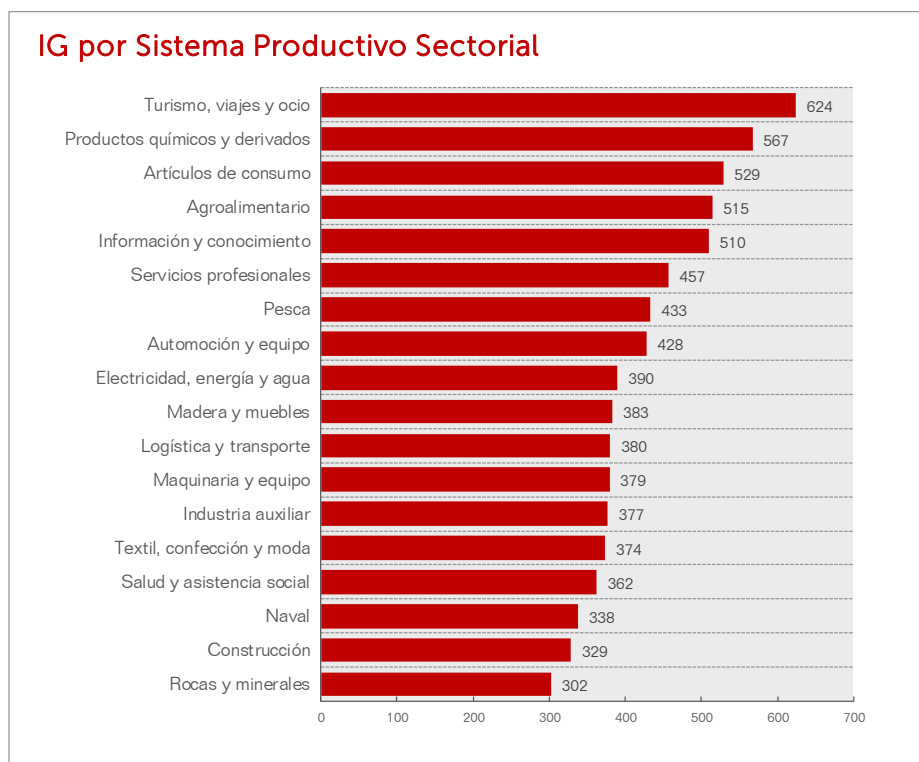


Figura 26. Fuente: elaboración propia

Si se analizan los logros en igualdad laboral en función del número de personas empleadas en la empresa, tal como se puede observar en la Figura 27, las plantillas con más de 50 personas empleadas presentan, por término medio, mejores resultados en igualdad (521 puntos) que empresas con plantillas entre 21 y 50 personas (412 puntos) y con plantillas entre 11 y 20 personas (401 puntos). Corroborando los resultados de 2018, también los resultados de 2019 parecen sugerir un posible efecto positivo del tamaño de la plantilla en el nivel de igualdad laboral. Ello puede ser debido a la mayor visibilidad de estas empresas, que soportan mayor presión de sus grupos de interés, y a una mayor capacidad económica para realizar una mejor gestión de la igualdad.

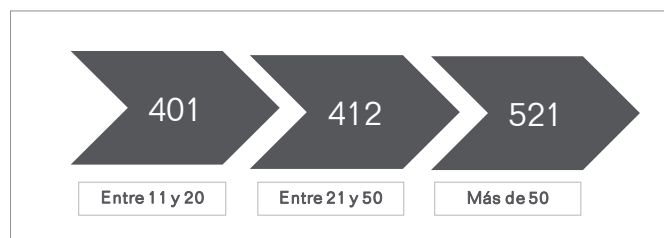


Figura 27. Fuente: elaboración propia

Además, las empresas con menos de 11 personas empleadas que participaron en la encuesta siguen esta misma tendencia, al corresponderles, por término medio, un Índice IG inferior (302 puntos) al obtenido por empresas con plantillas más dimensionadas.

El análisis de la igualdad laboral de la empresa gallega discriminado por provincias pone de manifiesto que, en promedio, corresponde a las empresas de la muestra domiciliadas en la provincia de Lugo (37 empresas) el mejor nivel de igualdad de género en el trabajo (496 puntos); seguidas de las empresas de la muestra con sede en la provincia de A Coruña (145 empresas) que ocupan el segundo lugar (442 puntos); la tercera posición en igualdad (419 puntos) corresponde a las empresas domiciliadas en la provincia de Pontevedra (189 empresas); y, en último lugar, las empresas con sede en la provincia de Ourense que participaron en la encuesta (22 empresas) y que, por término medio, obtienen una puntuación inferior en igualdad (345 puntos).

A partir de los datos promedio desagregados por provincias, la Figura 28 muestra el mapa gallego de igualdad de género en el trabajo.



Figura 28. Fuente: elaboración propia

Analizar el nivel actual de igualdad de género en el trabajo en las empresas gallegas supone también observar la distribución de hombres y mujeres en sus equipos directivos, vinculando esta composición a los niveles en igualdad laboral alcanzados. Como se puede observar en la Figura 29, las empresas con equipos directivos paritarios (el 21% del total de la muestra) tienen, en promedio, un mejor desempeño en igualdad (486 puntos) que los equipos directivos con predominio masculino (el 69% del total de la muestra) o femenino (el 9% del total de la muestra). Se vuelve a ratificar el posible efecto positivo que una dirección paritaria puede promover, en general, en los niveles de igualdad laboral de la empresa; una afirmación que ya fue sugerida en el informe de 2018 y que resulta coherente con las conclusiones que, desde un ámbito distinto, se recogen en el informe OIT (2019).

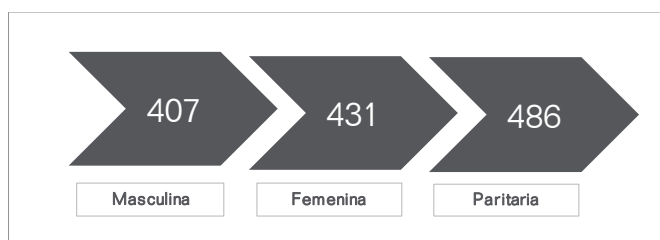


Figura 29. Fuente: elaboración propia

Hasta ahora, los distintos aspectos que se han indicado sobre igualdad laboral se han referido a valores promedio de la empresa gallega. En este sentido, la puntuación media dista mucho de la que sería una situación ideal o, al menos, mínimamente satisfactoria. Es más, a la luz de este informe, es evidente que la igualdad de género en el trabajo es una tarea todavía pendiente para la empresa gallega. Su Índice IG de 426 puntos refleja un nivel demasiado bajo y mucho camino por recorrer si se pretende progresar en igualdad laboral.

Sin embargo, no resultaría justo generalizar esta situación y atribuir este mismo nivel a todas las empresas gallegas por igual. Desde una perspectiva más positiva y mucho más esperanzadora, en la Tabla 21 elaboramos el ranking de empresas gallegas que, en 2019, sobresalen por alcanzar un nivel de igualdad laboral muy superior a la media muestral.

Esta selección está formada por 22 empresas que destacan en igualdad de género en el trabajo, al haber obtenido valores del Índice IG superiores a 800 puntos en todos los casos. Como ya se indicó anteriormente, este grupo tan solo representa el 5,6% de las empresas de la muestra y merece un reconocimiento expreso al ser el mejor referente muestral en términos de igualdad laboral en 2019.

Analizando su perfil se observa gran diversidad entre las empresas que consiguen un Índice IG superior a 800 puntos. En perspectiva sectorial, Turismo, viajes y ocio (el 23,1% de las empresas de la muestra pertenecientes a este sector figura en el ranking) y, en menor medida, Pesca (el 13%) y Servicios profesionales (el 10,9%) son los tres sectores de mayor presencia en el ranking si se tiene en cuenta el peso relativo de cada sector en la composición de la muestra.

Respecto a la dimensión empresarial, las plantillas de más de 50 personas empleadas son las más frecuentes en el ranking (el 11,8% de las empresas de la muestra que tienen esta dimensión forman parte del mismo) mientras que, por desglose provincial, la provincia de A Coruña despunta ligeramente (el 6,2% de las empresas de la muestra domiciliadas en A Coruña figuran en el ranking) en términos relativos respecto a las provincias de Pontevedra (5,8%) y de Lugo (5,4%). En esta edición de 2019 ninguna empresa con sede en la provincia de Ourense consigue alcanzar la cota de 800 puntos.

Si se observa cómo es el equipo directivo de las empresas seleccionadas, cabe destacar que, en términos relativos, hay mayor presencia de cúpulas directivas paritarias en la selección (el 9,5% de las empresas de la muestra con este perfil directivo figuran en el ranking) que de cúpulas directivas masculinas (5,1%). Por otra parte, ninguna empresa con Índice IG superior a 800 puntos tiene una cúpula directiva femenina.

Para concluir este análisis descriptivo de las 22 mejores empresas de la edición 2019, conviene señalar que, si analizamos cómo se comportan las tres dimensiones de igualdad de género en el trabajo, la igualdad en funciones es la que obtiene una mejor puntuación promedio en la selección (925 puntos), seguida de la igualdad en retribuciones (867 puntos) y, por último, la igualdad en actuaciones (716 puntos).

Ranking de empresas gallegas que obtienen el Indicador ARDÁN de Empresa Igual sobre la muestra 2019 (IG>800 puntos)



Empresa	Sector	Localidad
1 COREMAIN, S.L.U.	Información y conocimiento	SANTIAGO
2 CASINO DE LA TOJA, S.A.	Turismo, viajes y ocio	O GROVE
3 BENITO ABALO, S.L.	Logística y transporte	CALDAS DE REIS
4 HEVA DETER HISPANICA, S.L.	Artículos de consumo	O PORRIÑO
5 CZ VETERINARIA, S.A.	Productos químicos y derivados	O PORRIÑO
6 FRIGORIFICOS DE VIGO, S.A.	Logística y transporte	VIGO
7 LA PALLOZA GALLEGA, S.L.	Turismo, viajes y ocio	LUGO
8 INVERSIONES ARTEIXO, S.L.	Servicios profesionales	ARTEIXO
9 PAZO TORRES DE AGRELO, S.L.	Turismo, viajes y ocio	REDONDELA
10 CONGALSA, S.L.	Pesca	A POBRA DO CARAMIÑAL
11 CORPORACION RADIO E TELEVISION DE GALICIA, S.A.	Información y conocimiento	SANTIAGO
12 CAAMAÑO, CONCHEIRO Y SEOANE ABOGADOS, S.L.	Servicios profesionales	A CORUÑA
13 ASESORIA CERVANTES, S.L.	Servicios profesionales	CARBALLO
14 AKWEL VIGO SPAIN SLU	Automoción y equipo	VIGO
15 DESTILERIAS COMPOSTELA, S.A.	Agroalimentario	ROIS
16 ICEACSA CONSULTORES, S.L.U.	Servicios profesionales	A CORUÑA
17 MOONOFF, S.L.	Maquinaria y equipo	SANTIAGO
18 MARISCOS LINAMAR, S.L.U.	Pesca	CAMBADOS
19 GRUPO HEDOMIN, S.L.	Servicios profesionales	SANXENXO
20 MARISCOS MALLIÑO, S.L.	Pesca	SANXENXO
21 AUTOS IGLESIAS, S.L.	Automoción y equipo	LUGO
22 FRUTAS NIEVES, S.L.	Agroalimentario	VIGO

Tabla 21. Fuente: elaboración propia

7.5. Reflexiones finales

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico, ético, moral y político, contemplado en casi todos los países del mundo, pero alcanzado en muy pocos. A pesar del reconocimiento en la mayoría de las legislaciones de cada país, de la gran transformación del papel que la mujer desarrolla en la sociedad actual y del trabajo llevado a cabo por los poderes públicos, la igualdad de género sigue siendo una tarea pendiente.

Así comienza el capítulo dedicado a la igualdad de género en el trabajo en el Informe ARDÁN 2019. En la reflexión final de este capítulo, conviene recordarlo. La sociedad está evolucionando y el papel de la mujer en ella también, pero no es suficiente. Las aún persistentes desigualdades tienen como consecuencia un desaprovechamiento del potencial de las mujeres, frenando el desarrollo económico y el progreso social. Para la OIT (2019), la menor participación de las mujeres en el ámbito laboral tiene consecuencias económicas sobre la productividad, la rentabilidad empresarial, la reputación de las organizaciones y la innovación, entre otras. Es decir, la mayor participación de la mujer en el ámbito laboral, con las mismas oportunidades, derechos y responsabilidades que los hombres, beneficiaría a toda la sociedad.

El inicio del cambio hacia actitudes y comportamientos más igualitarios parte de conocer, evaluar y si es posible medir la realidad a transformar. Por ello, el objetivo de este capítulo ARDÁN es retratar la situación de la igualdad de género en el trabajo de las empresas gallegas, por medio de tres análisis complementarios. En primer lugar, mediante el estudio de los datos recogidos en la encuesta de igualdad. En segundo lugar, analizando específicamente el desequilibrio vertical, referido a los tramos salariales, a través de la variable gamma y el coste de no igualdad. Por último, a través del cálculo del Índice IG, que resume en una puntuación entre 0 y 1.000 el nivel de desempeño de igualdad de género en el trabajo que evidencia una empresa.

En todo proceso evolutivo es necesario conocer los aspectos negativos, a corregir, sobre los que hay que aplicar el mayor esfuerzo para revertir los desequilibrios existentes, y los aspectos positivos, incentivos, que van marcando el camino correcto en dicho proceso. Con este espíritu, se plantean estas reflexiones finales, en las que además se intenta, cuando es posible, comparar con los resultados de 2018, primer año en el que se llevó a cabo la encuesta de igualdad.

7.5.1. Aspectos a mejorar, sobre los que hay que esforzarse

Por segundo año consecutivo, se observa que la importancia que se otorga a la igualdad es alta (6,2 sobre 7) y también es mayor que el nivel de igualdad percibido (5,7 sobre 7). Además, aunque los posibles problemas derivados de la desigualdad pueden afectar a hombres y a mujeres, cuando la persona que responde a la encuesta es mujer, otorga a la igualdad mayor importancia. En cuanto a la situación particular del tejido empresarial gallego, se observa que la presencia de mujeres en la plantilla de las empresas de la muestra es inferior al porcentaje de ocupación femenina a nivel nacional, de acuerdo con el INE (2019), circunstancia que puede deberse a las características del tejido industrial gallego, en el que predomina el sector de la construcción.

A nivel de estructura interna de las empresas, hay desequilibrios. Se aprecia segregación horizontal, ya que la mayor o menor presencia de las mujeres está condicionada por el tipo de departamento (en el área de producción hay menos mujeres mientras que en el área de administración hay más) y segregación vertical, con una menor presencia de mujeres a medida que sube el escalafón jerárquico. Los desequilibrios son también evidentes en la calidad de las contrataciones, destacando la proporción de mujeres con contratos temporales, a tiempo parcial, y en los tramos salariales inferiores. Estos desequilibrios son más significativos en sectores masculinizados y cuando el principal cargo directivo es un hombre. En 2018, en estas cuestiones, los resultados fueron similares, no habiéndose apreciado ningún avance significativo en las empresas de la muestra 2019. Para la reducción de los desequilibrios puestos de manifiesto en las respuestas de la encuesta, es necesario que desde la propia organización se promuevan actuaciones y políticas encaminadas a una gestión adecuada de la igualdad entre los hombres y las mujeres que en aquella trabajan. Sin embargo, se ha observado que el compromiso de las empresas en este sentido es muy bajo, no llegando al 25% el porcentaje promedio de empresas que contemplan el diagnóstico de la situación, la elaboración de planes (menos del 20%), así como el seguimiento y control de las medidas adoptadas (alrededor de un 20%).

También los resultados de la gamma y del coste de no igualdad han de ser comentados en este apartado de cuestiones sobre las que hay que aplicar un esfuerzo especial. Estos resultados muestran un deterioro significativo

respecto al año anterior. Así, la gamma y el coste de no igualdad, que reflejan en términos relativos y en unidades monetarias el efecto de la no proporcionalidad de género en los diferentes tramos salariales, muestran un empeoramiento de la situación. En 2019, la gamma es de -6,15%, es decir, sigue siendo negativa, lo cual indica que la situación de desigualdad de género persiste, perjudicando a las mujeres. El coste de no igualdad revela que la pérdida media per cápita en la retribución de las mujeres, considerando el coste salarial medio, es de -13.989,71€. Si consideramos el valor de estas mismas magnitudes en 2018 (-5,25% y -9.750,71€), se pone de manifiesto el deterioro señalado. En cuanto al cálculo de la pérdida acumulada por las mujeres de todas las empresas de la muestra, su magnitud, -5.231.948,14€, es representativa del alcance del problema de la no igualdad. El importe de esta variable en 2018 fue de -2.778.953,43€. Al ser este cálculo el valor acumulado del coste de no igualdad de todas las empresas de la muestra y habiendo sido en 2019 mayor el número de respuestas, lo importante no es tanto la variación de un periodo a otro, que la gamma y el coste per cápita muestran, sino la trascendencia económica que para las mujeres tiene la no igualdad. Es preocupante no avanzar en igualdad, pero constatar el deterioro de estas variables es grave.

El Índice IG tampoco refleja una realidad positiva. La empresa gallega, en promedio muestral, alcanza 426 puntos sobre 1.000 en igualdad de género en el trabajo. Ni en funciones (426 puntos) ni en retribuciones (430 puntos) ni en actuaciones (431 puntos) se perciben niveles mínimamente satisfactorios. Parece evidente que es necesario realizar un mayor esfuerzo empresarial que intente eliminar el sesgo de género que todavía persiste en las organizaciones y que permita al sector empresarial gallego ser competitivo también en términos de igualdad laboral.

Conviene indicar que parte del deterioro de indicadores de igualdad podría ser explicado por la composición de la muestra en 2019, con un peso muy significativo de sectores percibidos como masculinizados (74%), frente al reparto más equilibrado de la muestra del año anterior (43,7%). De confirmarse esta posible causa, habría espacio para un mayor optimismo sobre la igualdad de género en el trabajo. Además, es importante también tener en cuenta, tal y como responden las personas encuestadas, que hay valores socioculturales asociados con el sector de actividad y con el tipo de trabajo que se desarrolla en la empresa. Como se ha indicado, la desigualdad tiene un componente sectorial, por lo cual puede resultar de utilidad el diseño de medidas sectoriales específicas para reconducir la situación.

7.5.2. Aspectos a destacar, sobre los que hay que felicitar

Como aspectos positivos, que representan las fortalezas que deben servir para afianzar las medidas y políticas de igualdad, se puede destacar que cada vez es mayor la percepción de que la igualdad de género es parte de la responsabilidad social corporativa. Partiendo de que existen factores socioculturales que condicionan el desequilibrio por razón de género en el mercado laboral, especialmente en determinados sectores, las empresas deberían asumir la responsabilidad de adoptar políticas que eviten la aceptación de estereotipos que dificultan el acceso de las mujeres a este mercado. En este sentido, es muy positivo el incremento observado en la importancia que tanto la plantilla como los cargos directivos otorgan a las actuaciones y políticas de igualdad de género. Es también destacable la percepción manifestada de que el personal directivo joven tiene una mayor sensibilidad ante los desequilibrios por razón de género.

Un resultado interesante que es necesario destacar en este apartado, es el que refleja que las bajas por maternidad/paternidad no son el factor más relevante en el absentismo laboral. Tienen mayor importancia las bajas por enfermedad. Estos resultados han de ser interpretados con cautela, debido a la composición de la muestra, con una menor presencia femenina.

En cuanto al análisis de la realidad, se observa una ligera mejora en algunas actuaciones relacionadas con el reconocimiento de la mujer dentro de la empresa, concretamente en la implantación de sugerencias y en las nuevas contrataciones. Hay que reconocer que romper con los desequilibrios de género es una labor compleja, que requiere la implicación y apoyo de toda la sociedad y, de forma concreta, de las instituciones que regulan el mercado laboral, así como de las académicas. Pero este compromiso por la igualdad no solo es una responsabilidad hacia la sociedad, sino que debe ser visto como una oportunidad para fortalecer la situación socio-económica de la empresa (OIT, 2019).

Motivo de especial orgullo es el grupo de 22 empresas gallegas que han alcanzado en la edición 2019 cotas superiores a 800 puntos en igualdad laboral. Constituyen un buen referente empresarial gallego de no discriminación por razón de género en oportunidades, derechos y responsabilidades de las personas empleadas y, por ello, son dignas de reconocimiento en este informe. Y aunque tan solo representan el 5,6% de toda la muestra analizada, ofrecen una realidad empresarial muy positiva, que demuestra que es posible reducir el sesgo de género en el trabajo y alcanzar un nivel de desempeño elevado en igualdad.

LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA EMPRESA GALLEGA

En este sentido se ha observado que las empresas de mayor tamaño tienen, por término medio, mejor puntuación en el Índice IG. Esta circunstancia subraya la necesidad de dirigir y reforzar medidas de apoyo institucional de forma especial a las medianas y pequeñas empresas quienes, con carácter general, disponen de menos recursos para el desarrollo y puesta en práctica de políticas de igualdad. Asimismo, los resultados sugieren que los equipos directivos paritarios alcanzan mejores resultados en materia de igualdad de género en el trabajo. La igualdad es una necesidad empresarial que debe fluir y ser transmitida expresamente como parte de la cultura empresarial.

En definitiva, aunque todavía queda un largo camino por recorrer, percibimos un cambio de mentalidad a favor de la igualdad en el trabajo en las nuevas generaciones. Sin embargo, aún son muchas las empresas que tienen que identificar y reconocer los beneficios de la igualdad de género en el trabajo, a todos los niveles.

Belén Fernández-Feijóo Souto
Rocío Rodríguez Daponte
Sonia M. Rodríguez Parada
Silvia Ruiz Blanco
Natalia Vaz Ogando

Agrupación estratégica ECOBAS (Universidade de Vigo)

CÁTEDRA ARDÁN
Consortio de la Zona Franca de Vigo-Universidade de Vigo